

Myndighetenes  
og  
hovedorganisasjonenes  
rapport om  
IA-arbeidet  
1. halvår 2011

---

## Innhold

1. Innledning.....	3
2. Rapportering fra myndighetene.....	4
2.1 Rapportering fra Arbeids- og velferdsetaten .....	5
2.2 Rapportering fra Arbeidstilsynet .....	10
3. Rapportering fra hovedorganisasjonene.....	14
3.1 LO.....	14
3.2 Akademikerne.....	18
3.3 Unio .....	22
3.4 YS.....	24
3.5 NHO.....	26
3.6 HSH .....	32
3.7 Spekter.....	36
3.8 KS.....	38
3.9 Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet .....	40
4. Rapportering fra IA-rådene .....	42
5. Rapportering fra tariffområdene.....	55
4.1 Tariffområder under NHO.....	55
4.2 Tariffområder under Spekter .....	100
4.3 Tariffområder under HSH .....	102
4.4 Tariffområder under FAD .....	106
4.5 Tariffområder under KS .....	108

## 1. Innledning

Myndighetene og hovedorganisasjonene i arbeidslivet har gjennom Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen) forpliktet seg til å rapportere halvårlig på gjennomførte tiltak og strategier, og på aktiviteter og oppnådde resultater.

Den partssammensatte oppfølgingsgruppen for IA-avtalen har utarbeidet et opplegg for myndighetenes og partenes rapporteringsoppgaver samlet sett og for myndighetene og partene hver for seg.

Denne rapporten er den andre rapporteringen om myndighetens og partenes oppfølging av IA-avtalen på eget område. Rapporten inneholder også rapportering fra de regionale IA-rådene. Sammen med Faggruppens rapport ”Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk nr. 1/2011” beskriver den status for IA-arbeidet pr. mai 2011. Neste rapportering vil være i november 2011.

Formålet med rapporteringen er å synliggjøre aktivitetene og få frem resultatene av IA-arbeidet. Målet med rapporteringen er å vise hva som konkret gjøres på ulike nivå og områder for å støtte opp under målene i IA-avtalen og for å identifisere hvilke områder hvor det eventuelt kan jobbes mer og/eller annerledes.

De ulike partene står selv ansvarlige for rapporteringen på eget område. Arbeidsdepartementet har satt de ulike partenes rapportering inn i denne rapporten.

## 2. Oppsummering

Rapporten viser at innsats og aktivitet knyttet til oppfyllelse av avtalens forpliktelser er omfattende, både på sentralt og regionalt plan.

Myndighetene ved Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet er forpliktet til å gjennomføre en rekke aktiviteter som støtter opp under avtalens delmål. Arbeids- og velferdsetatens rapportering viser at alle IA-virksomheter har en kontaktperson ved NAV arbeidslivssenter. Det har blitt etablert en sentral koordineringsenhet i direktoratet som skal følge opp arbeidslivssentrene, og som tar tak i felles problemstillinger knyttet til kontaktpersonrollen, for eksempel utfordringene knyttet til konsern og små og mellomstore IA-virksomheter. Det er etablert 16 IA-råd, i tillegg til at det er etablert en lang rekke samhandlingsarenaer rundt gjennomføring av felles konferanser, opplæringsaktiviteter, erfaringsamlinger og prosjekter. Myndighetene og partene arbeider med å få IA-rådene til å fungere bedre.

Når det gjelder rapportering av tall knyttet til oppfølging av sykmeldte og utvikling i omfang av yrkesrettet attføring, var det for tiltakene individuell oppfølging, avklaring og arbeidsrettet rehabilitering i 2010 i gjennomsnitt 1495 plasser pr. måned. Det ble i 2010 avholdt om lag 22 400 dialogmøter innen 26 uker i regi av NAV. Sammenlignet med 2009 har antall dialogmøter økt med 19 prosent. Andel bruk av graderte sykmeldinger har økt til 24,9 prosent fra 22,7 prosent i 2009.

Arbeidstilsynet har opprettet satsingsområdet ”Styrke tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med redusert arbeidsevne”. Hovedaktivitetene innen satsingsområdet har vært de nasjonale prosjektene *På lag, med skolen som arbeidsplass* og *3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø*. Innen disse satsingene har det i 2010 vært gjennomført nærmere 1 700 tilsyn innen næringene varehandel, helse- og sosialtjenester, overnattings- og serveringsvirksomhet, kulturell virksomhet og undervisning, en økning på nesten 200 tilsyn i forhold til 2009. I de ordinære tilsynene er det gitt reaksjoner i omtrent 64 prosent av tilsynene, og mange av virksomhetene har fått flere pålegg. I 2011 har Arbeidstilsynet planlagt å gjennomføre 1840 tilsyn innen næringene pleie- og omsorg, kulturell virksomhet, frisører og apotek-/varehandel. Per 10. mai 2011 er det gjennomført 675 tilsyn.

Arbeidslivets parter har forpliktet seg til i fellesskap og hver for seg tilrettelegge for aktivitet som støtter opp under delmålene. Partene melder om økt aktivitet i sine foreninger/forbund, både når det gjelder opplæring/kursvirksomhet, og løpende informasjonsspredning gjennom utarbeiding av veiledere/opplæringssett, e-post, møtevirksomhet, nettsider, artikler osv. Det rapporteres at et høyt antall tillitsvalgte og verneombud som har gjennomført informasjons- og opplæringstiltak hvor hele eller deler av IA-avtalen har vært tema. Det er for øvrig igangsatt flere fellesprosjekter/forsøksordninger på regionalt nivå i det enkelte tariffområde.

Partene rapporterer også på områder/bransjer/store virksomheter hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i avtalen. Eksempler på identifiserte bransjer er rengjøring, rutebil, landtransport, vaskeri- og renseri, hotell- og restaurant, ansatte på anlegg, ansatte på kundesentre, inndragning av førerkort ved sviktende helse, turnusarbeid og press om å redusere stilling når helsen svikter.

### 3. Rapportering fra myndighetene

#### 2.1 Rapportering fra Arbeids- og velferdsetaten

Rapporteringspunkt	Operasjonalisering/ indikator	Aktivitet/resultat
Status fra arbeidslivssentrene, deriblant kontaktpersoner for virksomhetene		100% Alle virksomheter har en kontaktperson knyttet til seg.  16 IA-råd/IA-referansegrupper. 3 IA råd er sammenslått av 2 fylker. Viser til særskilt rapportering om deres aktiviteter.
Utvikling og bruk av tiltaket "Raskere tilbake"	Antall som har fått tilbud om individuell oppfølging, avklaring og arbeidsrettet rehabilitering <i>Antall virksomheter som har benyttet seg av tilbud om individuell oppfølging, avklaring og arbeidsrettet rehabilitering</i>	For 2010 var det for alle tiltakene i <i>gjennomsnitt 1495 plasser pr måned</i> . Dette inkluderer alle tiltakene som går under raskere tilbake-posten i statsbudsjettet (kap 605), dvs avklaring, arbeidsrettet rehabilitering, oppfølging samt behandlingstilbud for personer med lettere psykiske og sammensatte lidelser. Det gir følgende fordeling:  Arbeidsrettet rehabilitering: Gjennomsnittelig 306 plasser pr måned Avklaring: Gjennomsnittelig 121 plasser pr måned Oppfølging: Gjennomsnittelig 226 plasser pr måned Behandlingstilbud for personer med lettere psykiske og sammensatte lidelser: Gjennomsnittelig 842 plasser pr måned  På alle tiltakene hittil i år, dvs pr utgangen av april, er tallet 1265 tiltaksplasser i snitt pr måned
Gjennomføring av dialogmøte 2	Andel gjennomførte dialogmøte 2 før 26 uker <i>Andel gjennomførte dialogmøte 1</i> <i>Andel innsendte individuell oppfølgingsplan av arbeidsgiver</i>	I 2010 ble det til sammen avholdt om lag 22 400 dialogmøter innen 26 uker i regi av NAV. Dette gir et gjennomsnitt på 3 000 møter pr. måned. Sammenlignet med 2009 har antall dialogmøter økt med 19%  I 3. tertial 2010 har halvparten av målgruppen (51 %) deltatt i et dialogmøte i regi av NAV innen 26 ukers sykmelding. I tillegg har en god del som har deltatt i et dialogmøte etter 26 ukers sykmelding (gruppen utgjør i underkant av 40 prosent av alle dialogmøtene som er avholdt i perioden). En stor andel av møtene som gjennomføres etter 26 ukers-tidspunktet, blir avholdt i de påfølgende ukene.  Målgruppen for dialogmøte i regi av NAV består i all hovedsak av personer som passerer

		<p>26 ukers sykmelding i løpet av perioden, og som ikke er registrert med gyldig unntak. I 2010 ble det i gjennomsnitt gitt gyldig unntak for om lag 2 900 sykmeldte pr. måned. Det har vært en økning i antall registrerte unntak på 15% det siste året. Det vises forøvrig til Virksomhetsrapport 2010 Vedlegg nr 2.</p> <p>Tall for avholdte dialogmøter i første månedene i 2011 viser at antall dialogmøter innen 26 uker er økende. I januar var andelen dialogmøter innen 26 uker på 65 prosent. På grunn av feil i statistikken for februar og mars har vi ikke kunnet beregne andel dialogmøter for disse månedene.</p> <p>I 2010 ble det gjennomsnittlig registrert 7787 oppfølgingsplaner fra arbeidsgiver per måned. Dette er en svak nedgang fra 8080 planer per måned i 2009.</p>
Oppfølging og utvikling av sykemeldingspraksis fra legene	<p>Bruk av gradering</p> <p>Sykemeldingens lengde</p> <p>Hyppighet per diagnose</p>	<p>Andel graderte 2010 24,9 (2009 22,7)</p> <p>Tall for gj.sn. varighet i dager 2010 Tall 2009 i parentes Ordinære sykmeldinger 20,5 (20,3) Graderte 28,3(28,5) Ikke graderte 17,9( 17,9)</p> <p>Almenne plager 5,7 % (5,9 %) Luftveier 10,5 % (13,7%) Muskel/skjelett 38,1 % (36,6 %) Psykiske lidelser 18,5 % (18,0 %) Svangerskapsrelaterte 5,6 % (5,4 %) Øvrige diagnose 21,5 % (20,4 %)</p>

Arbeids- og velferdsetaten har en sentral rolle i arbeidet med å hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Den nye IA-avtalen fra 1. mars 2010 pålegger Arbeids- og velferdsetaten viktige oppgaver knyttet til arbeidet med å redusere sykefraværet. Etaten legger vekt på en samlet og integrert innsats mot de som er sykmeldt, mot virksomhetene og mot sykmeldende behandler. Dette inngår i vårt mål om ”Færre på stønad og flere i arbeid og aktivitet”. Samtidig er delmål to og tre i IA-avtalen viktige fokusområder i direktoratets arbeide.

Arbeids- og velferdsetaten har første halvår 2011 gjennomført en rekke aktiviteter knyttet til implementering av ny IA-avtale og oppfølging av IA-protokollen.

### **Etablering av Koordineringsenheten -**

#### **Status**

For å utvikle mer nasjonale enhetlige tjenester fra arbeidslivssentrene mot IA-virksomhetene, ble det som en del av IA-avtalen bestemt at det skulle opprettes en sentral koordineringsenhet for å følge opp arbeidslivssentrene. Denne koordineringsenheten er pr. 1.12.2011 etablert i Arbeids- og velferdsdirektoratet. Både myndighetene og partene i arbeidslivet har hatt en felles oppfatning av at det har vært behov for å kunne gi IA-virksomhetene mer enhetlige uavhengig av fylkene. Med etableringen av koordineringsenheten er det derfor en tydelig optimisme og ny giv i sentrene knyttet til at koordineringsenheten er på plass og et grunnlagsdokument for enhetens arbeid er utarbeidet.

Et viktig arbeid dette første kvartalet har vært utarbeidelse av det nevnte grunnlagsdokumentet. I tillegg har det vært utarbeidet aktivitetsplaner for det videre arbeidet. Responsen fra NAV fylkene har vært positiv i forhold til enhetens fortløpige aktivitetsplaner knyttet til utviklingen av mer enhetlige nasjonale tjenester. De leveransene som enheten allerede har hatt; eksempelvis rutinebeskrivelser for oppfølging av konsern, ny IA-web, felles nasjonale sider for arbeidslivssentrene, samt opprettelsen av fagnettverk, har blitt godt mottatt. Koordineringsenheten har jevnlig møter med lederne av arbeidslivssentrene og fylkene som et ledd i oppfølgingen av IA-avtalens intensjoner om mer enhetlige tjenester.

#### **IA-rådene**

Partene og myndighetene har intensjoner generelt om å få IA-rådene til å fungere bedre. For å stimulere IA-rådene til en ny giv, er det gitt muligheter for rådene til å få en aktivitetsstøtte. Rådene skal hvert halvår rapportere om sine aktiviteter og arbeidslivssentrene er gitt en sekretariatetsfunksjon for rådene. Koordineringsenheten er gitt ansvaret for å arrangere en årlig konferanse for IA-rådene.

### **Nytt rolledokument for NAV Arbeidslivssenter**

#### **Status**

Det er pr. februar i år vedtatt et "Rolledokument for NAV Arbeidslivssenter". Dette beskriver NAV arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver med bakgrunn i de rammer som er gitt i den nye IA-avtalen. Arbeidslivssentrenes forhold til og grensesnitt mot andre enheter i NAV omtales for å klargjøre ansvaret de ulike enhetene har innenfor den verdikjeden som til sammen utgjør etatens tjenester på IA-området.

Andre viktige momenter ved dokumentet har vært:

- bruken av ressurser
- rollen basert på forventninger fra partene i arbeidslivet
- roller, ansvar og oppgaver i henhold til hva som er formulert i førende dokumenter
- tydeliggjøre ansvar og oppgaver opp i mot andre enheter i NAV
- dimensjonering av sentrene
- styringsparametere for NAV Arbeidslivssenter

Rolledokumentet er blitt til ved en bred og inkluderende prosess der alle berørte parter er blitt hørt, dvs partene i arbeidslivet, medbestemmelsesapparat, NAV Fylke, NAV Kontor og NAV Arbeidslivssenter. Dokumentet er blitt tatt godt i mot fordi det er tydelig i forhold til de ovennevnte momentene.

Med utgangspunkt i Rolledokumentet som standard for NAV Arbeidslivssenter som nasjonal enhetlig tjeneste, er det blitt identifisert behov for endring og utvikling. Dette endrings- og utviklingsarbeidet er godt i gang ved at det blant annet er satt i gang å etablere et felles kvalitetssystem for NAV Arbeidslivssenter. Her skal det utarbeides et kvalitetssystem for de tjenester som skal ytes av NAV Arbeidslivssenter.

Videre utvikles også et målekort for bedre å kunne styre og følge opp de resultatene som NAV Arbeidslivssenter er ansvarlig for å produsere. Her vil det foreligge et første utkast allerede i juni 2011.

Det er også satt i gang arbeid med å bedre IT-systemene som benyttes i IA-arbeidet. For eksempel har NAV lansert en ny IA-web for IA-virksomheter. Denne tjenesten gir IA-virksomheter til egen sykefraværstatistikk, mulighet til å sammenlikne seg med andre virksomheter og andre bransjer. Det er planlagt ytterligere utvikling av denne tjenesten for å gjøre den enda mer attraktiv for IA-virksomhetene.

## **Etablering av Brukerpanel**

### **Invitasjon til partene og et utvalg IA-virksomheter om deltagelse i brukerpanel**

Det har ved ulike anledninger vært diskutert behov for et brukerforum der IA-virksomheter gis muligheten til direkte tilbakemeldinger på hvorledes de opplever samarbeidet rundt inngåtte samarbeidsavtaler. Til tross for at det allerede foreligger ulike arenaer for tilbakemeldinger, har enkelte av arbeidsgiverorganisasjonene ytret ønske om å få mulighet til å gi mer utfyllende, *konkrete og direkte brukererfaringer* sett fra virksomhetenes ståsted.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har derfor besluttet å opprette et brukerpanel for IA-virksomheter. Panelet skal være rent rådgivende og formålet er å øke kunnskapsgrunnlaget om praktiseringen av arbeidet rundt Samarbeidsavtalen. Et brukerpanel kan gi partene og NAV bedre grunnlag for å utveksle erfaringer og drøfte de praktiske tillempninger og koordinerende tiltak som er nødvendige for å utvikle en mer enhetlig nasjonal tjeneste.

Nasjonal Koordineringsenhet for NAV Arbeidslivssenter inviterer arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene samt et representativt utvalg av deres IA-virksomheter til å delta i to årlige Brukerpanel. Første brukerpanel vil bli arrangert før sommeren 2011.

## **Kontaktpersonordningen**

### **Status**

Alle IA-virksomheter har fått opprettet egne kontaktpersoner (hovedrådgiver) i NAV.

### **Styringssignaler**

Alle IA-virksomheter skal få utnevnt en fast kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter. Ordningen med kontaktperson er et av de viktigste virkemidlene i ny IA-avtale.



Kontaktpersonen er IA-virksomhetenes kontaktledd i NAV, og har ansvar for å informere om og koordinere etatens og andre myndigheters tilbud til IA-virksomhetene. Det betyr ikke at kontaktpersonen selv skal utøve all bistanden på vegne av NAV, men sørge for at den bistanden man er enig om blir gitt av den mest kompetente på aktuelle fagområde og av de rette instanser. Dette er for å sikre IA-virksomhetene den best faglige tjenesten fra NAV.

### **Konsern**

Inngåelse av Samarbeidsavtale med NAV gjøres på ulike nivå i virksomhetene. Samarbeidsavtaler inngått på juridisk nivå (morselskap) og som omfatter underenheter på tvers av fylkesgrensene er en utfordring for kontaktperson rollen for å få til en nasjonal enhetlig tjeneste. For å imøtekomme denne utfordringen har koordineringsenheten presisert praksisen for inngåelse av Samarbeidsavtaler på konsernnivå i et informasjonsskriv til fylkene. Koordineringsenheten har også invitert en til to ansatte fra hvert arbeidslivssenter til å delta i fagnettverk for å bidra til en mer enhetlig praksis på dette område. Fagnettverket møtes tre til fire ganger i året.

### **Små og mellomstore IA-virksomheter**

En annen utfordring for kontaktpersonrollen er oppfølging av Små og mellomstore IA-virksomheter. Denne utfordringen løses ulikt i fylkene avhengig av hva som vurderes som mest hensiktsmessig. En effektiv løsningsmåte er å tilby rådgiverbistand til flere IA-virksomheter samtidig, for eksempel ved å invitere til kurs, eller nettverksarbeid.

### **Oppfølging av sykmeldte – forberedelse av nye regler fra 01.07.11**

Sykefraværstall og utviklingen i forhold til gjennomføring av dialogmøter og andre rapporteringspunkter, framgår av Arbeids- og velferdsdirektoratets faste rapportering.

Når det gjelder etatens oppfølging av sykmeldte, har første halvår 2011 vært preget av forberedelser med tanke på implementering av nye regler fra 1. juli, og vi legger stor vekt på at etaten skal være godt forberedt når lovendringene iverksettes. Dette innebærer at direktoratet i første halvår sørger for et implementeringsløp som omfatter:

- Nødvendig nyutvikling/videreutvikling i NAVs IKT-systemer. Lovendringene får betydning for flere av NAVs enheter og det er derfor behov for vesentlige tilpasninger i våre systemløsninger. Ikke minst gjelder dette det nye sanksjonsregimet.
- Systemer for elektronisk samhandling mellom NAV og samarbeidsaktørene. Det utvikles en løsning for elektronisk innsending av opplysninger fra arbeidsgivere til NAV. I tillegg skjer en stadig utvidelse av sykmelderens bruk av elektronisk innsending (jf forskrift) og i første halvår 2011 har vi startet opp et opplegg for systematisk tilbakemelding om sykmeldingspraksis.
- Opplæring til de berørte enheter i etaten
- Informasjon og forankring internt
- Informasjonstiltak mot aktørene, tildels i samarbeid med de øvrige IA-partene.

### **Sykmelderprosjektet i samarbeid med Helsedirektoratet**

I første halvår 2011 har det vært et omfattende utviklingsarbeid mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet i det såkalte ”Sykmelderprosjektet”, fellesprosjektet mellom direktoratene.

Her inngår bl a:

- Veileder for sykmeldere, et prosjekt som ledes av Helsedirektoratet med bidrag fra flere instanser. Her har NAV et betydelig ansvar for produksjon og kvalitetssikring av tekst. Veilederen blir tilgjengelig på helsedirektoratet.no fra 01.07.11
- System for regelmessig tilbakemelding til sykmelder, der NAV etablerer en elektronisk selvbetjeningsløsning (portal) som skal gi regelmessig tilbakemelding om egen sykmeldingspraksis sammenlignet med andre til alle sykmeldere. Løsningen forventes ferdig i løpet av høsten, med åpning og lansering til sykmeldere innen utgangen av 2011.

### **Seniorpolitikk**

Direktoratet har inngått en samarbeidsavtale med Senter for seniorpolitikk og vil bl.a. som en oppfølging av avtalen, avholde et fellesmøte/seminar hvert år for ressurspersoner på NAV Arbeidssenter og NAV kontorene. Målsettingen er å øke kompetansen på det seniorpolitiske området.

## **2.2 Rapportering fra Arbeidstilsynet**

Det er en sentral oppgave for Arbeidstilsynet å oppfylle de føringer og forpliktelser som fremkommer i ny IA-avtale for perioden 2010-2013. En rekke av de oppfølgingspunkter som myndigheten og partene er blitt enig om, berører Arbeidstilsynets virksomhet og krever oppfølging og operasjonalisering i konkrete aktiviteter og tiltak.

Den overordnede oppgaven for Arbeidstilsynets arbeid på IA-området er å arbeide for et inkluderende arbeidsliv med særlig fokus på forebyggende innsats mot forhold i arbeidsmiljøet som kan føre til sykdom og fravær. Arbeidstilsynet har gjennom sin aktivitet fokus på at virksomhetene etablerer gode rutiner og god praksis innen tilrettelegging for alle arbeidstakere generelt og arbeidstakere med redusert arbeidsevne spesielt. Det er også innsats rettet mot virksomhetenes rutiner og praksis for oppfølging av sykemeldte. I henhold til mal for rapportering skal Arbeidstilsynet halvårlig rapportere på følgende:

*”Omfang av tilsyn og reaksjoner rettet mot virksomheter og bransjer med høyt sykefravær”*

I arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv har Arbeidstilsynet flere virkemidler enn tilsyn. Veiledning, premissgivning og samarbeid med andre er også viktige virkemidler i etatens IA-arbeid. Det vil derfor være naturlig å si noe om dette i rapporten.

Under redegjøres det for de viktigste aktiviteter og resultater for 2010 i tillegg vil det så langt det er mulig rapporteres på aktiviteter og resultater for 2011.

### **Organisering av Arbeidstilsynets innsats for et inkluderende arbeidsliv**

Arbeidstilsynets hovedinnsats for et inkluderende arbeidsliv er organisert i et eget satsningsområde. Satsningsområdet samler etatens aktiviteter og tiltak rettet mot inkluderende arbeidsliv som tilsyn, veiledningstiltak, premissgivning og samarbeid med andre eksterne aktører som NAV og partene i arbeidslivet. Satsningsområdets kjerneområder for å nå de mål som er satt, og ivareta de føringer som er gitt er:

- Tilsynsaktiviteter rettet mot bransjer med særskilte utfordringer i forhold til tilrettelegging, sykefravær og utstøtning.
- Videreutvikling av samarbeidet med NAV og partene innen IA-området

- Veiledning om - og oppfølging av - virksomhetenes bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste
- Utviklings- og strategiarbeid

### **Tilsyn og reaksjoner rettet mot virksomheter og bransjer med høyt sykefravær**

Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet rettet mot bransjer med særskilte utfordringer i forhold til tilrettelegging, sykefravær og utstøtning er i all hovedsak gjennomført i prosjektet ”Forebygging av langtidssykefravær og økt inkludering”.

Erfaringer fra tilsyn viser at det innenfor de næringer som var prioritert i 2010 var et stort behov for oppmerksomhet på systematisk HMS-arbeid generelt og mer detaljrettet oppmerksomhet mot sykefraværsoppfølging. Det er gitt mange reaksjoner i forhold til systematisk HMS-arbeid. Dette indikerer at Arbeidstilsynet i stor grad har lyktes i å risikobasere aktiviteten. Tilsynene har vist at det er et stort behov for å vektlegge virksomhetenes arbeid innenfor forebyggingsperspektivet. Utstøtning fra arbeidslivet har flere årsaker, de er sammensatte og kompliserte. Arbeidstilsynets vurdering er at det vil være nyttig å fortsette tilsynsarbeidet innenfor IA-området. Dette gjelder særlig tilsynsarbeidet som er rettet mot virksomhetenes forebyggende HMS-arbeid. Samarbeid med NAV Arbeidslivssenter og BHT, samt fokus på virksomhetenes bruk bistand fra disse etatene vil være en viktig suksessfaktor i det videre arbeidet for et inkluderende arbeidsliv.

For 2011 er prosjektet ”På lag” hovedaktivitet, prosjektet følger opp etatens tidligere satsing gjennom ”Forebygging av langtidssykefravær og økt inkludering” som ble avsluttet i 2010.

”På lag” skal bidra til å operasjonalisere IA-avtalen og har effekt mål som bygger opp om IA-avtalens målsettinger. Videre skal prosjektet gjennom sine aktiviteter bidra til at alle besøkte virksomheter etterkommer krav som er relevante for forebyggende systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

I 2011 har Arbeidstilsynet planlagt å gjennomføre 1840 tilsyn innenfor prosjektet og tilsynene rettes mot virksomheter og bransjer som har særlige utfordringer i forhold til tilrettelegging, høyt sykefravær og utstøtning. Dette gjelder både offentlig sektor og private virksomheter. Særlig innenfor Pleie- og omsorg, Kultur, Frisører og Apotek-/varehandel. Per 10. mai 2011 er det gjennomført 675 tilsyn, jamfør tabell 2 under.

Tilsyn og reaksjoner i 2010 (tabell 1)

Tilsynstype	Antall tilsyn	Antall tilsyn m. reaksjon	Antall reaksjoner	Reaksjonsgrad
Nivå 1	591	373	1043	63 %
Nivå 2	459	301	1012	66 %
Nivå 3	19	3	4	16 %
<b>Totalt</b>	<b>1069</b>	<b>677</b>	<b>2059</b>	<b>63 %</b>

Tilsyn og reaksjoner i 2011 per 10. mai (tabell 2)

Tilsynstype	Antall tilsyn	Antall tilsyn m. reaksjon	Antall reaksjoner	Reaksjonsgrad
Nivå 1	442	328	874	74 %
Nivå 2	225	104	315	46 %
Nivå 3	8	3	11	38 %

<b>Totalt</b>	<b>675</b>	<b>435</b>	<b>1200</b>	<b>64 %</b>
---------------	------------	------------	-------------	-------------

*I tabell 1 og 2 fremgår det at tilsynene fordeles på ulike nivåer; 1., 2. og 3. Disse nivåene gjenspeiler Arbeidstilsynets bruk av metoder under tilsyn. Metodene er differensiert både med hensyn til tidsbruk under tilsyn, omfang av tema som drøftes, hvilke informanter som brukes og på hvilken måte informasjons- og veiledningsaktiviteter gjennomføres. Alle tilsynsnivåene tar opp i seg tema som angår virksomhetenes sykefraværarbeid, arbeidskontrakter, HMS-opplæring for ledelse og BHT. Tilsyn under nivå 2 og 3 er vesentlig mer omfattende enn nivå 1-tilsyn og har i stor grad tema og spørsmål som er relevante i forhold til forebyggende HMS og IA-arbeid. Spesielt gjelder dette innenfor organisatoriske forhold som ledelse, arbeidsorganisering, HMS-kompetanse, opplæring og medvirkning. Videre gjelder dette også for venetjenesten og tilrettelegging for utøvelse av denne funksjon.*

Som tabell 1 og 2 viser, gis det forholdsvis mange reaksjoner under tilsyn rettet mot bransjer med særskilte utfordringer knyttet til tilrettelegging, sykefravær og utstøtning. Det vil si at Arbeidstilsynet finner forhold som ikke er i tråd med arbeidsmiljøloven og som virksomheten må ta tak og jobbe for å bedre. Reaksjonsgraden på tilsynene som er gjennomført i 2010 og 2011 er totalt sett sammenfallende, hvilket også gjelder for at mange virksomheter får flere reaksjoner.

#### Hjemmelsgrunnlag for pålegg (Tabell 3)

<b>Lovparagraf</b>	<b>Paragraftittel</b>	<b>Antall reaksjoner</b>
3-1	Krav til systematisk HMS-arbeid (herunder rutiner for forebygging og oppfølging av sykefravær)	286
6-1	Plikt til å velge verneombud	213
3-5	Plikt for arbeidsgiver til å gjennomgå opplæring i HMS-arbeid	186
3-2	Særskilte forhold for å ivareta sikkerheten (herunder opplæring for ledere med personalansvar)	52
14-5	Krav om skriftlig arbeidsavtale	79

Av tabell 3 fremkommer det at Arbeidstilsynet gir mange reaksjoner i forhold til systematisk HMS-arbeid. Gjennom tilsyn i de ovenfor to omtalte prosjekter har Arbeidstilsynet erfart at mange virksomheter begynner å få på plass de praktiske rutinene for oppfølging av sykefravær og oppfølging av den enkelte sykemeldte. Derimot har en del virksomheter fortsatt mangler i sitt systematiske forebyggende HMS-arbeid. Dette gjelder særlig manglende fokus på- og rutiner for hvordan en skal forebygge uheldige belastninger og sykefravær i egen virksomhet.

I 2010 ble det gitt mange reaksjoner i forhold til virksomheters plikt til å velge verneombud. Tilsynene viser at mange virksomheter, særlig mindre virksomheter, ikke har noe bevisst forhold til verneombudsrollen. Det vil samtidig si at mange av disse virksomhetene ikke har noe bevisst forhold til ansattes medvirkning i arbeidsmiljøspørsmål. En del verneombud har heller ikke fått lovpålagt opplæring.

I uke 9 2011 gjennomførte På lag en kampanjeuke som resulterte i over 450 tilsyn. Stort sett ble tilsynene gjennomført på nivå 1. Det ble gitt mange reaksjoner knyttet til arbeidsmiljølovens § § 14-5 og 14-6 og som gjelder manglende arbeidsavtale eller mangler vedrørende minimumskrav til innholdet i arbeidsavtalene. Videre ble det gitt forholdsvis

mange reaksjoner i forhold til Internkontrollforskriftens krav når det gjelder informasjon til ansatte. I dette tilfellet gjelder forholdet informasjon til ansatte om virksomhetenes rutine for sykefraværsoppfølging og hva dette medfører av plikter og rettigheter for begge parter. Videre avdekket tilsynene at det fremdeles er mangler når det gjelder dokumentasjon på samhandling mellom virksomhet og BHT. Ikke minst gjelder dette med hensyn til periodevise planer og årsrapport som beskriver hvordan BHT konkret har bistått virksomhetene i HMS-arbeidet.

Når det gjelder tilsyn innenfor de øvrige to tilsynsmetodene i inneværende år, så fremgår det her at rundt halvparten av de besøkte virksomhetene fikk reaksjoner og at det i snitt ble gitt 3 eller flere påleggspunkt til disse. Reaksjonene er i det vesentlige gitt med utgangspunkt i arbeidsmiljølovens krav til systematisk HMS-arbeid, men det er også avdekket mangler som gjelder valg av verneombud og kompetansebyggende tiltak over denne funksjonen, i tillegg til daglig leder og mellomledere med personalansvar. Det fremkommer også fremdeles noen mangler med hensyn til virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste, jf. Bransjeforskriften, best.nr. 501.

Det gis også en del reaksjoner i forhold til arbeidsgivers plikt til å gjennomgå HMS-opplæring etter aml § 3-5. Dette gjelder øverste leder i en virksomhet. Det kan likevel se ut for at vi ser konturene av en positiv utvikling på dette området, sammenlignet med tidligere års reaksjoner. I tillegg erfarer Arbeidstilsynet at en del mellomledere eller ledere med personalansvar ikke har fått tilstrekkelig opplæring i HMS-arbeid og at det heller ikke er samsvar mellom ressurstilgang og det ansvar og de oppgaver mellomledere med personalansvar er satt til å gjøre. Det gis således en del reaksjoner i forhold til avdekte mangler på dette området.

I tillegg til kontrollaspektet som ligger i Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet, så er veiledning en sentral del av tilsynene. I prosjektene gis det veiledning om de lovbestemmelser som gjelder for sykefraværarbeid og oppfølging av sykemeldte, herunder plikter arbeidsgiver og arbeidstaker har i forhold til generell og individuell tilrettelegging i den enkelte virksomhet. I den sammenheng henvises det til brosjyren ”Forebygging og oppfølging – to sider av samme sak”, en veiledning som er laget i samarbeid med NAV og Petroleumstilsynet. På bakgrunn av endringer som gjøres gjeldende f.o.m. 1. juli 2011 i arbeidsmiljøloven opp mot møtepunkter i oppfølging av sykmeldte, vil denne ikke lenger kunne benyttes til utdeling dersom den ikke blir revidert. Ved tilsyn i virksomheter som er pliktig å ha bedriftshelsetjeneste, er veiledning om bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste et sentralt tema. I 2010 har det vært drevet utstrakt veiledningsaktivitet innen sykehjemssektoren og kjøtt/fjørfe bransjen gjennom samarbeidsprosjektet 3-2-1.

### **Videreutvikling av samarbeid med NAV og partene innen IA-området**

Arbeidstilsynet har etablert samarbeid med NAV i alle regioner, og det jobbes for å videreutvikle det lokale samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og NAV v/Arbeidslivssentrene. Arbeidstilsynet bidrar også i arbeidet for å få opp aktivitetene i de fylkesvise IA-rådene der også partene deltar. Arbeidstilsynet jobber også for å få på plass gode rutiner for hvordan etaten best mulig skal nyttiggjøre seg og bruke de sykefraværdata en får utlevert fra NAV. I samarbeid mellom NAV-ALS, Arbeidstilsynet, HSH og H&K er det utviklet et kurs for varehandelsbransjen innenfor tema forebyggende HMS-arbeid og sykefraværarbeid. ”Produktet” er utviklet i Hordaland og skal modellen skal distribueres til hele landet gjennom NAVs sentrale koordineringskontor.

## Utviklingsarbeid

Arbeidstilsynet har kontinuerlig fokus på hvordan etaten kan være med å bidra til å oppnå de mål og føringer som fremkommer i IA-avtalen. De erfaringer Arbeidstilsynet får gjennom tilsyn og andre aktiviteter innen IA-området gir, sammen med forskning og andres erfaringer, nyttig informasjon om hvor det kan være hensiktsmessig å sette inn ressurser. Dette gjelder i forhold til hvilke bransjer, sektorer og virksomheter det kan være hensiktsmessig å følge opp og hvilke tema og utfordringer Arbeidstilsynet eksempelvis bør vektlegge i tilsynsbesøk. Erfaringer fra tilsynsbesøk og 3-2-1 prosjektet de foregående år viser blant annet at ledelse, verneombudsrollen og partssamarbeid er sentrale faktorer for å få til et mer systematisk HMS- og IA-arbeid. I 2011 vil Arbeidstilsynet således forsterke fokus på disse temaene i sine tilsyns- og veiledningsaktiviteter innen etatens IA-arbeid.

Arbeidstilsynet bidrar videre aktivt i utviklingsarbeid gjennom deltakelse i Arbeids- og pensjonspolitisk råd, oppfølgingsgruppen, faggruppen og ulike arbeidsgrupper som nedsettes i forbindelse med konkrete utviklings- og utredningsoppgaver. Herunder bidrar Arbeidstilsynet eksempelvis til utforming og gjennomføring av nødvendige endringer og presiseringer i arbeidsmiljøloven for å styrke arbeidet med oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte.

## Oppsummering og videre arbeid

Arbeidstilsynet arbeider med å forebygge forhold i arbeidsmiljøet som kan føre til sykdom og fravær. Hovedvirkemidlene har vært tilsyn, veiledning, premissgiving og samarbeid med andre. Det er en sentral oppgave for Arbeidstilsynet å oppfylle de føringer og forpliktelser som fremkommer i ny IA-avtale for perioden 2010-2013. Så langt er Arbeidstilsynets erfaring at mange virksomheter begynner å få på plass de praktiske rutineene for oppfølging av sykefravær og oppfølging av den enkelte sykemeldte. Derimot har en del virksomheter fortsatt mangler i sitt systematiske forebyggende HMS-arbeid.

Arbeidstilsynet planlegger derfor gjennom prosjektet "På lag" å ytterligere øke fokus på det systematiske forebyggende HMS-arbeidet. Etter erfaringer fra tilsyn og 3-2-1 prosjektet planlegger vi å arbeide mer målrettet med oppfølging av- og veiledning knyttet til temaene ledelse, verneombudsrollen og partssamarbeid i virksomhetene. Arbeidstilsynet vil også jobbe aktivt for å videreutvikle samarbeidet med NAV og partene, slik at vi sammen kan rette innsats mot bransjer og virksomheter med særlige utfordringer knyttet til sykefravær og utstøtning. Gjennom slik målrettet innsats mener Arbeidstilsynet at etaten er med å bidra til positiv utvikling av arbeidsmiljøet i utsatte bransjer, og derigjennom bidrar til at vi sammen med de andre partene i IA-arbeidet jobber mot de mål som er satt i IA-avtalen.

## 4. Rapportering fra hovedorganisasjonene

### 3.1 LO

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter	21 forbund 18 distriktskontorer LO Stat	LO sentralt har: -avholdt fire møter med forbundenes/kartellenes IA-

(dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytning til kurs-/opplæringsvirksomhet)	LO Kommune	kontakter -avholdt møter med distriktssekretærene -deltatt på forbundskurs og fylkeskonferanser med IA som tema -hatt faste telefonmøter med distriktssekretærene
---	------------	--

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjønne sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulike organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Partenes verktøy for veiledning og tilrettelegging	LO har deltatt på møtene i arbeidsgruppa bestående av NHO, Norsk Industri og LO Ny dato for lansering er medio september ( etter kommunevalget)
Felles prosjekt (igangsettes høst 2011)	Implementere bruk av verktøyet (felles opplæringssett)	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Forbund: ca 1700 Distriktskontor: ca 2100 AOF: ca 70  Sum: ca 3870 tillitsvalgte og verneombud	Generelt rapporteres det om at det fremdeles er behov for å styrke kunnskap om IA på lokalplanet, spesielt i mindre forbund. Arbeidet med å styrke innsatsen mht informasjon og opplæring lokalt må fortsette
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Flere forbund har implementert IA i sine kurs for tillitsvalgte	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger	Forbundene rapporterer om	Flere felles prosjekter.

<p>vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær</p>	<p>mange gode felles prosjekter. Eks på dette er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-sykefraværprosjekter i tre barnehager</li> <li>-utprøver 6-timers dag i en barnehage</li> <li>-forsøk med økt grunnbemanning i en avdeling på sykehjem</li> <li>-kunnskap om muskel- og skjelettlidelser (flere prosjekter) og bruk av verneutstyr</li> <li>-omstilling og stort arbeidspress</li> <li>-partssamarbeid</li> <li>-etablering av tilrettelagte arbeidsplasser</li> <li>-opplæring i et mangfoldsperspektiv</li> <li>-melstøv og sykefravær</li> <li>-samarbeid ATIL om KOLS</li> <li>-IA konferanse for Rutebilsjektoren</li> <li>-samarbeid mot mediebedriftene (avisbud)</li> <li>-etablert ressurscenter til hjelp for ledere i oppfølgingen av medarbeidere</li> <li>- Prosjekt Nærværarbeid og langtidsfrisk</li> <li>-flere prosjekter rettet mot nærvær for gravide</li> <li>-3-2-1 prosjektet</li> <li>-Norskopplæring</li> <li>-Prosjekt heltid/deltid</li> <li>-Kvalitetslosen</li> <li>-Prosjekt Samarbeid for et godt arbeidsmiljø</li> <li>-avsluttet prosjekt for renholdere og fysisk aktivitet..</li> <li>-heltid/deltid i Harstad (turnus)</li> <li>- IA-verksted</li> <li>-eget kurs for varehandelen (sammen med Nav)</li> <li>-sykefravær i et mangfoldsperspektiv</li> <li>-endring HMS opplæring</li> <li>-Prosjektet Nerver til nærvær</li> <li>-prosjekt med bistand fra SSP</li> <li>-flere rammeavtaler og handlingsplaner er på plass</li> <li>-utarbeidelse av nyhetsbrev og informasjon (felles arb.giver- og arbeidstagerorg.)</li> <li>-forskningsundersøkelse om vold og trusler om vold</li> </ul>	<p>Spre informasjon til alle forbund og distriktssekretærer om gode tiltak iverksatt av andre</p>
--	---	---



	<p>De fleste distriktskontorene rapporterer om godt samarbeid med Nav arbeidslivssenter. Eks på dette:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- felles kurs</li> <li>- felles konferanser</li> <li>- felles initiativ mot virksomheter</li> <li>- samarbeid med Nav</li> <li>- samarbeid med Legeforeningen</li> <li>- i dialog med Folkehelsealliansen i Nordland</li> </ul> <p>Et fåtall rapporterer om lite eller intet samarbeid med Nav arbeidslivssenter</p>	
--	--	--

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Rapporteres fra Nav	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Aktiviteter igangsatt i 32 tariffområder	-NHO og LO arrangerte et felles IA- seminar for tariffpartene 8. mars, med ca 60 deltakere. -det rapporteres om forskjellige tiltak innen 32 tariffområder, ref Forpliktelse IA-avtale, aktivitet/resultat
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Enkelte forbund rapporterer om spesielle områder med utfordringer:  -ansatte på anlegg -ansatte på kundesentre -inndragning av førerkort ved sviktende helse	

	<p>-manglende engasjement fra ledelsen</p> <p>-turnusarbeid og press om å redusere stilling når helse svikter</p> <p>-lite reelt partssamarbeid</p> <p>-utfordringer delmål 2 pga lite alternative oppgaver</p> <p>I tillegg rapporterer flere forbund om lite oppfølging og bidrag fra Nav. Det gjelder både lokalkontor og arbeidslivssentre</p>	
--	--	--

## 3.2 Akademikerne

### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
<p>Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)</p>	<p>13 medlemsforeninger med til sammen 155 000 medlemmer fordelt på alle sektorer mottar løpende informasjon pr epost, møtevirksomhet i IA nettverk, åpne og lukkede nettsider.</p> <p><b>Legeforeningen:</b> Legeforeningen har følgende:</p> <p><u>Omtaler/info:</u> - Legeforeningens arbeidsmiljøveileder for sykehus (mars 2011) - Målgruppe: tillitsvalgte, medlemmer og ledere i sykehus - Informasjon om IA gjennom tillitsvalgtbrev høsten 2010</p> <p><u>Kurs:</u> - Kurs for tillitsvalgte i Stat i desember 2010 - Arbeidsmiljø, HMS og IA deltema - 20 deltakere - Fordypningskurs for tillitsvalgte i Spekter i desember 2010 - IA-avtalen eget tema - 42 deltakere - Fordypningskurs for tillitsvalgte i Spekter i mars 2011 - IA omtalt blant annet i forbindelse med tema</p>	<p>Organisatorisk IA nettverk som består av en representant fra hver medlemsforening samt representanter fra de store tariffområdene er etablert og i funksjon.</p> <p>Betydelig økt aktivitet i de fleste medlemsforeninger.</p> <p>Forbedringspotensial: Øke aktivitet og bevissthet i de medlemsforeningene som er minst aktive på området.</p>

	<p>Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt - 70 deltakere</p> <p>- Kurs om arbeidsmiljø for tillitsvalgte i Spekter i april 2011 - IA tema - 35 deltakere</p> <p>Tilsammen 4 kurs/ 150 personer hvor IA har vært tema.</p> <p><b>Psykologforeningen:</b> 80 tillitsvalgte kurset om IA desember- april</p> <p><b>Econa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Econa har hatt IA-avtalen opp som eget tema på grunnkurs for tillitsvalgte nå i mars 2011. Der var det ca 30 tillitsvalgte som fikk en innføring i IA-avtalen.</li> <li>- Econa forsøker kvartalsvis å sende ut nyhetsbrev til tillitsvalgte, og tar der med info om IA i den grad det er noe nytt å melde i forhold til de ulike sektorene – stat, kommune, spekter</li> </ul> <p>-</p> <p><b>Samfunnsviterne:</b></p> <p><u>Tillitsvalgtkurs</u></p> <p>Temakurs om IA: 9.-10. desember 2010 Todagers kurs for erfarne tillitsvalgte. Hele dag 1 var viet IA. <b>36 deltakere.</b></p> <p>Grunnkurs i perioden: Avholdt 4 grunnkurs for tillitsvalgte i ulike sektorer, til sammen <b>91 deltakere</b></p> <p>KS-området, 16.-17. februar: 17 deltakere Oslo Kommunes tariffområde, 7.-8. februar 2011: 11 deltakere</p> <p>Stat I: Kurs I mars 2011 hadde 33 deltakere</p>	
--	--	--

	<p>Lokale kurs i perioden: IA var ett av flere tema på lokalt kurs for Akademikerstyret i UD i februar i år. <b>11 deltakere.</b></p> <p><b>Tekna:</b></p> <p><u>Teknas arbeid knyttet til IA siden oktober 2010:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IA som hovedtema på fellesdel for Teknas årsmøter i januar for stat, kommune og privat sektor (ca 250 tillitsvalgte)</li> <li>- Tekna president Marianne Hargs foredrag om fagforeningers rolle og IA på ”International Symposium on Psychosocial Risks” i Bordeaux, mars</li> <li>- IA som tema på Tekna Kommunes styreseminar, april (7 tillitsvalgte)</li> <li>- IA som tema på Tekna Privats styreseminar, april (7 tillitsvalgte)</li> <li>- IA som tema på seminar for Høgskolenes etatsforening i april (18 tillitsvalgte)</li> </ul> <p>For øvrig er informasjon om IA avtalen tilgjengelig på våre nettsider for tillitsvalgte, samt egen IA presentasjon som tillitsvalgte kan bruke på lokale medlemsmøter.</p> <p>.</p> <p><b>Norges Juristforbund</b></p> <p>Juristforbundet har IA på programmet på noen av sine tillitsvalgtkurs (4 kurs)</p>	
--	---	--

	120 tillitsvalgte har/vil ha deltatt på disse kursene i februar og april	
--	--	--

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjøtte sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Nytt fleksibelt opplæringssett tas i bruk vår 2011 Egen brosjyre ferdigstilles i papir og elektronisk versjon vår 2011	Videreutvikle fordypninger i særlige tema
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Felles prosjekt lanseres 2011	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Anslagsvis 1500 tillitsvalgte som årlig gjennomgår opplæring i IA tema	Betydelig økt volum siden forrige anslag (fra 500 – 1500)  Øke aktiviteten i de minst aktive foreningene
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Jf ovenfor. Se også tiltak som Lgeforeningens hefte ”Arbeidsmiljø i sykehus”	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærvarsarbeidet

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær		Aktuelle bransjer må identifiseres av partene

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Akademikerne har nå etablert representanter i alle fylker med unntak av Vest Agder. Har også vararepresentanter de fleste steder.	Har dekket opp alle fylker bortsett fra Vest Agder.

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igang satt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Egne rapporter fra tariffområdene	
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen		

**3.3 Unio****Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytning til kurs-/opplæringsvirksomhet)	Vi antar at informasjon om IA via kurs, brosjyrer, artikler og leserinnlegg lokalt og sentralt, nettsider osv. etter hvert har nådd de fleste medlemmer i Unio, omlag 300.000. For øvrig har flere av forbundene lagt inn IA som egne - permanente - bolker i grunnkurs for tillitsvalgte. TV og VOs rolle er vektlagt. Det blir arrangert kurs	IA er nå en grunnleggende del av tillitsvalgtopplæringen for de aller fleste tillitsvalgte og et "levende" tema i medbestemmelsesprosesser.

	og konferanser over hele landet, i hovedsak generelle IA-kurs. Senior	
--	---	--

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjøtte sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Som høst 2010	Justeres etter at lovendringene i aml. og fl. har trådt i kraft.
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	-FoU om seniorpolitikk i kommunene. Samarbeid Unio. KS og SSP. -Konferanse: Frafall skole /arbeid. Samarbeid med HSH	Inkludert SSP i samarbeidet.
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	-Sentralt kurs for representanter i ALS råd i januar 2011. -IA-håndbok under utarbeidelse -Kurstilbud - "Unios mobile IA-konferanser" - til alle fylker	-Antatt ferdig i august 2011 -Første kurs 8. og 9. september. Arbeidsgiversiden bør involveres mer i dette kurset.

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sectorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Forberedelse til et deltidsprosjekt. Akter å søke midler avsatt i statsbudsjettet til formålet.	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer

Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Medlemmer i alle råd.	Som sist.
---	-----------------------	-----------

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Se felles rapportering fra tariffområdene.	
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se felles rapportering fra tariffområdene.	

### 3.4 YS

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	22 forbund innenfor 5 tariffområder. (finans, stat,kommune,privat og spekter). YS har nedsatt et IA forum som består av repr. fra de 5 ulike sektorene i YS YS IA forum, som har månedlige møter, har som oppgave å holde YS sentralstyre og sektor styrene orientert og ansvarliggjort iht IA avt. og protokollens innhold. Forumet gir også info til de ulike forbund i YS samt til YS representantene i de fylkesvise IA rådene	Samarbeidet med arbeidsgiverorganisasjonene innenfor de ulike tariffområdene er godt i gang selv om aktivitetsnivået er forskjellig. Blant annet har YS etterlyst, ovenfor YS privat, aktivitet innenfor NHO området. Vi har et godt samarbeid med YS representantene i de fylkesvise IA rådene. YS har lagt opp til minimum 2 samlinger for disse pr.år. Den første samlingen ble gjennomført i januar



**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjønne sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulike organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Opplæringssett (powerpoint) delt i 4 moduler "Hva er IA", "Hva er nytt i IA avt", "Hvorfor IA", "Den forsterkede tillitsvalgt rollen" Disse modulene ligger på YS hjemmeside.	YS opplæringssett blir fortløpende justert i tråd med de endringer som til enhver tid nødvendiggjør dette.
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	YS skal delta gjennom IA- rådet i Oslo/Akershus som en av arrangørene i en stor HMS konf. juni 2011 med hovedfokus på delmål 2. YS deltar også i de fellesarrangementer som gjennomføres sektorvis. YS deltar også i partenes utvikling av felles tilretteleggingsverktøy ("E-opplæring")	YS vil være med som pådriver til at tilsvarende konferanser gjennomføres av de øvrige fylkesvise IA rådene
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	YS har så langt i 2011 gjennomført 2 regionale IA konferanser for tillitsvalgte. YS deltar også på ulike konferanser i regi av forbundene. YS opplever at det er stor aktivitet i de ulike forbundene innenfor IA området.	Opplæringen justeres kontinuerlig i forhold til aktuelle endringer YS vil fortsette gjennom 2011 å arrangere konferanser da fortrinnsvis i de områder vi til nå ikke har dekket.

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sectorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær		

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	YS er representert i de fylkesvise IA rådene i hele landet.	YS har gjennomført en samling for YS repr. i IA rådene. Vi planlegger å gjennomføre en samling i september. Dette for å bevisstgjøre og ansvarliggjøre deres rolle i rådene slik at de vil bidra som aktive medspillere

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Viser til rapportering fra de ulike tariffområdene	YS skal som sentral part ansvarliggjøre og være en aktiv pådriver ovenfor sektorene slik at de følger opp med nødvendige tiltak i samarbeid med arb.giverorg for å nå avtalens mål.
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen		

**3.5 NHO****Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i	NHO har ca 20 000 medlemsbedrifter. Organisasjonen består av NHO sentralt, 21 landsforeninger som dekker bransjer innen håndverk, industri, service og IKT/kunnskap. I tillegg har	En utfordring vil være å enda bedre koordinere innsatsen fra NHO-fellesskapet.  Når nytt opplæringsverktøy foreligger våren 2011, bør det planlegges en nasjonal offensiv

<p>organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)</p>	<p>NHO 15 regionforeninger og regionkontor i Bryssel. NHO sentralt formidler IA-avtale og IA-arbeid gjennom sine nettsider og medlemssider. "Nytt om IA" er tema i "Rett på sak" som går til alle medlemsbedriftene og i NHO-Magasinet. Inkluderende arbeidsliv har også vært et sentralt tema på NHOs årlige "Småting" (august 2010) og HR-dag (oktober 2010). NHOs landsforeninger og Regionforeninger har egne websider der IA formidles og IA er jevnlig tema i ulike bransjeblad. Avtaleforhandlingene, ny IA-avtale og hva det innebærer for bedriftene og gode eksempler fra bransjene har vært sentrale tema. Mange landsforeninger arrangerer kurs, og en stor del av den totale kursmengden går gjennom NHOs regionkontorer.</p>	<p>med dette i samarbeid med alle avtalepartene og myndighetene</p> <p>NHO har IA-avtalen og IA-arbeid høyt prioritert. Dette synliggjøres blant annet gjennom en sterk lederforankring med klare forventninger til alle ledd i organisasjonen. Det er gjennom landsforeninger og bransjer, med forsterkning gjennom aktivitet fra tariffpartene, det konkrete arbeidet med bedriftene skal bidra til resultater. Klarere budskap fra arbeidstakerorganisasjonene (LO) til sine forbund er nødvendig for større trykk og godt arbeid framover.</p>
--	--	--

### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjøtte sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
<p>Felles opplæringssett (ajourføres årlig)</p>	<p>NHO har prosjektlederansvar for partenes felles tilretteleggings- og oppfølgingsverktøy gjennom Næringslivets skole. Verktøyet skal foreligge 20. april 2011. Med tanke på arrangementene Småtinget og HR-dagen, laget NHO en veiviser for arbeidsgivers tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte etter ny IA-avtale. Denne er godt mottatt/tatt i bruk og nytt opplag trykkes opp.</p>	<p>Status:</p> <p>Verktøyet vil ferdigstilles i løpet av mai, testes ut i sommer og lanseres etter kommunevalget til høsten.</p> <p>NHO/Norsk Industri bruker ca 1,5 årsverk på dette arbeidet.</p>
<p>Felles prosjekt (igangsettes vår</p>	<p>Jamfør forrige punkt.</p>	

2010)		
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt		

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sectorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	NHO har et eget Arbeidsmiljøfond, der avkastningen brukes til FoU-prosjekter på arbeidsmiljøområdet.	Status: Søknadsfrist til NHOs Arbeidsmiljøfond er 1. mars. I søknadsporteføljen er IA-relevante søknader i flertall.

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Deltakelse fra NHO: Finnmark: Ingrid Mietinen Troms: Randi Pedersen Nordland: Liv R Hov Trøndelag: Merete Storødegård Møre og Romsdal: Torill Ytreberg Hedmark/oppland: Frode Berntsen Østfold: Espen Nøkkelby Evensen Hordaland: Tom Knutsen/Nina Tennebekk Sogn og Fjordane: Dekkes av Hordaland i 2010 Oslo/Akershus: Olaf Stene Buskerud: Per Steinar jensen Vestfold: Einar Røsås/Jon Grimsgaard Telemark: Nikolai Boye/Helene Naper Agderfylkene: Nils Thorsrud Rogaland: Kate Hidle	Det er en rekke aktiviteter i fylkene vi bør kartlegge og ta utgangspunkt i f.eks ved lansering av nytt opplæringsverktøy.  Det bør også vurderes en tettere kontakt mellom det sentrale og regionale samarbeidsapparatet. Samlingen 2. desember er en god start.  Det bør avsettes noen nasjonale midler til de regionale råd, økonomi har vært en begrensning for aktivitet.  Status: NHO deltar i alle nasjonale IA-relevante arbeidsgrupper og utvalg. NHO har også styrelederfunksjon i Senter for Seniorpolitikk.

### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	<p>NHO har inngått samarbeid med LO for å iverksette ny IA-avtale på landsforenings-/forbunds nivå.</p> <p>Aktiviteter/framdrift er planlagt, med bl.a. en felles samling i januar for alle partssammensatte arbeidsgrupper. Når det gjelder status på dette nivået, vises det til rapport i vedlegg 2.</p> <p>Det er avtalt møte med YS 18. november.</p>	<p>Status:</p> <p>NHO og LO arrangerte et felles IA- seminar for tariffpartene 8. mars, med ca 60 deltakere. Det er betydelig aktivitet i regi av Landsforeninger og Forbund, jfr rapportene fra områdene i vedlegg.</p> <p>På området NHO Service og NHO Reiseliv har det vært noe ”stillstand” fordi Fellesforbundet og Arbeidsmannsforbundet har boikottet samarbeid om IA pga uenighet om regionale verneombud. Partene er imidlertid nå i dialog.</p> <p>YS-området har valgt ut og igangsatt aktiviteter på områdene : Mediebedriftene, NHO Luftfart og Abelia.</p> <p>Akademikergruppene: Samarbeid er igangsatt i forhold til Tekna, NITO, FLT og Lederne. Disse gruppene følges av tariffansvarlige i NHO i samarbeid med landsforeningene.</p>
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	<p>Ved gjennomgang av sykefraværstatistikk, vil det gi størst effekt om vi klarer å få en nedgang i bransjer som: Rengjøringsvirksomhet, Rutebil, Landtransport, Vaskeri- og renseri, Hotell og restaurant.</p> <p>NHO har høyt fokus på HMS og IA og har gjennom NHOs Arbeidsmiljøfond iverksatt en rekke prosjekter. En del aktuelle pågående prosjekter er beskrevet i vedlegg 1</p>	<p>NHO vil forsterke innsatsen i 2011 med eget prosjekt for redusert sykefravær i: Hotell og restaurant-området, Transport- og logistikkområdet. Det vil også avklares hvordan vi best skal gjøre en forsterket innsats på renholdsbransjen, som gis høy prioritet i 2011.</p>

## Vedlegg 1

### IA-prosjekter støttet av Arbeidsmiljøfondet 2010

NHO Østfold – Stiftelsen Østfoldforskning

#### Prosjekt ”**Sammen bedre for IA**”

Prosjektet skal medvirke til at det utvikles prosessmodeller for organisering av bedriftenes IA-arbeid basert på et samspill mellom partene i regionen, på bedrift, gjennom involvering av ansatte og i et samspill med eksterne offentlige aktører. Effektene av disse prosessmodellene og formidlingsaktivitetene skal dokumenteres. Prosjektet er sammensatt av aksjonsforskning, datainnsamling og analyse og formidling. Aktivitetene er utviklingsprosjekter i IA-bedrifter, nettverksaktiviteter med erfaringsutveksling og felles læring samt jobbvandring. Østfoldforskning skal produsere vitenskapelige og artikler knyttet til flere tema-områder som er kommet ut av arbeidet med bedriftene.

NHO Buskerud

#### Prosjekt ”**Arbeidskraft uten merkelapp**”

Målet er å tilby bedriftene et samordnet prosjekt som tar utgangspunkt i bedriftenes behov for arbeidskraft i et inkluderende, fremtidsrettet og mangfoldig arbeidsliv. Fellesnevneren for: IA –avtalen, Female Future, Global Future, bedriftsutviklingsprosjekter (HF), ”Gutter på randen” og Karriereveiledning er å tilgjengeliggjøre og utnytte arbeidskraftressursene på en bedre måte. Det er etablert et utvalg av bedrifter som deltar i nettverk og har et bevisst forhold til bedriftsutvikling og arbeidsmiljø (IA-bedrifter) og kompetanse.

Aker Piping

#### Prosjekt ”**Bøy av**”

Målet med prosjektet har vært å gi fem ungdommer en ny sjanse. Disse hadde tidligere falt ut av skole (drop-outs) og arbeidsliv. De fikk være i bedriften i ett år og fikk mulighet til en faglig opplæring. De hadde hver sin fadder og de faglige lederne i bedriften sto for den daglige oppfølgingen. Tiltaket skal føre frem til en dokumentert fagkompetanse.

SINTEF

#### Prosjekt ”**Arbeidsplass tilrettelegging – konsekvenser**”

En studie om konsekvenser ved tilrettelegging av arbeidsplasser for personer som har redusert funksjonsevne. Studien vil se på konsekvenser på tre ulike nivåer i virksomheten: den enkelte arbeidstaker som trenger tilrettelegging, de øvrige arbeidstakere som er berørt og virksomhetene som helhet. Hva er de praktiske og økonomiske konsekvensene.

SINTEF

#### Prosjekt ”**Kostnader ved sykefravær**”

SINTEF-rapporten "Økonomiske konsekvenser av sykefravær", som ligger til grunn for NHOs regnemodell på sykefravær, skal oppdateres. Metoden for innhenting av grunnlagsdata skal forbedres. Dette vil gjøre det mulig å identifisere kostnadsdrivere slik at det blir enklere for bedriftene å identifiseres kostnadselementer, for analysere egne sykefraværskostnader. Det skal lages et enkelt verktøy som NHO-bedriftene kan bruke for å beregne sykefraværet, og samtidig få bedriftene til å reflektere over årsaker og kostnader ved sykefravær.

## IRIS

### Prosjekt ”**Dalane-prosjektet. "De gode hjelperne". Utvikling og implementering av et nytt arbeidsrehabiliteringsprogram på arbeidsplassen - bygd på nasjonale og internasjonale erfaringer og forskning**”

Prosjektets hovedmål er å bidra til utvikling av et bedre arbeidsrettet rehabiliteringstilbud for målgruppen sykmeldte ansatte med uspesifikke muskel- og skjelettsykdommer - og -plager. Prosjektet er en videreføring av **"Dalane-prosjektet. "De gode hjelperne". Utvikling og implementering av et nytt arbeidsrehabiliteringsprogram på arbeidsplassen - bygd på nasjonale og internasjonale erfaringer og forskning"**.

## STAMI

### Prosjekt ” **Inkluderende arbeidsliv i ulike bransjer**”

Formålet med prosjektet er å gjøre analyser og få frem kunnskap om ansatte som har vært ansatt i IA-bedrift i hele IA-perioden, mot de som har vært ansatt i IA-bedrift i kortere perioder og de som aldri har vært ansatt i IA-bedrift. Prosjektet er en videreføring av **Sykefravær i ulike bransjer: Utvikling i sykefravær i lys av individuelle faktorer og forhold ved arbeidsplassen**, der et unikt datamateriale ble samlet inn for å belyse risiko for sykefravær på individ- og arbeidsplassnivå.

Mange bransjer i NHO står bak prosjektet, som Norsk Industri, transport, håndverk m.fl.

## AFI

### Prosjekt ”**Inkluderende ledelse i hotellbransjen**” (nettopp avsluttet)

Prosjekt har vært et forsøks- og utviklingsprosjekt i hotellbransjen. Hovedmålsetningen var å utvikle en modell for inkluderende ledelse i reiselivsbransjen, i samarbeid med NHO Reiseliv og bedrifter.

## NHO Service

### Prosjekt ”**Sykefravær i renholdsbedrifter i Trondheimsregionen**”

Målet med prosjektet er å øke arbeidsnærværet, medarbeidertilfredsheten og redusere turnover i medlemsbedriftene i regionen. Bedriftene skal prøve ut hvilke ulike virkemidler som fører til best resultater og som kan tas i bruk på bransjenivå. Sykefraværprosjektet er initiert av partene i renholdsbransjen i privat sektor. Prosjektet vil ha sterk oppmerksomhet på arbeidsnærvær med utgangspunkt i at arbeidsplassen trenger arbeidskraften til den enkelte, samt viktigheten av å være i arbeid.

## NHO Telemark

### Prosjekt ”**Samarbeid om redusert sykefravær i prosessindustrien - læring på tvers**”

Et samarbeid mellom prosessindustrien i Grenland organisert i IndustriCluster Grenland (ICG), NHO Telemark, LO Telemark, Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og NAV Arbeidslivssenter Telemark. Ulike tilnærminger i sykefraværarbeidet skal testes ut og dermed identifisere hvilke betingelser og forutsetninger som er nødvendige for at den enkelte tilnærmingen skal lykkes for bedriftene. Det rettes spesiell oppmerksomhet mot arenaer for lærings- og utviklingstiltak.

## Abelia

### Prosjekt ”**Ledelse og inkluderende arbeidsliv i kunnskapsbedrifter.**”

Et forprosjekt som gir en kunnskapsstatus på spesielle utfordringer knyttet til ledelse av kunnskapsorganisasjoner.

Ny prosjektportefølje vil foreligge fra juni 2011, etter behandling av søknader i NHOs utvalg for Arbeidsmiljøfondet i mai.

### 3.6 HSH

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	Alle HSHs 14 600 medlemsvirksomheter har mottatt informasjon både elektronisk, nettbasert og postalt.  Jevnlige saker på nettsider og i andre skriv for å opprettholde oppmerksomhet om IA-avtalen	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjøtte sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Partene utvikler i fellesskap et E-læringsverktøy for opplæring i IA-arbeid og tilrettelegging. Arbeidet er igangsatt og lansering planlegges i september 2011.	Videre arbeid i prosjektgruppen og styringsgruppen bør være å lage en plan for hvordan dette skal gjøres kjent for alle ledere og tillitsvalgte i våre medlemsvirksomheter. Det jobbes nå også med en mediestrategi.
Felles prosjekt (igangsettes vår 2011)	Implementere verktøyet beskrevet i punktet over.  Gjennom hele IA-perioden har det vært flere felles prosjekter med HSH og organisasjonene på arbeidstakersiden. Noen er større overordnede prosjekter, mens andre er mer konkrete prosjekter initiert av ledere og tillitsvalgte tilknyttet enkeltvirksomheter. Flere av	



	disse prosjektene har fått støtte fra Fellestiltakene LO-HSH og YS-HSHs OU-fond og HUK-fondet.	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	<p>800 personer (ledere og verneombud) har gjennomført informasjon og opplæringstiltak hvor hele eller deler av IA-avtalen har vært tema siden januar 2010.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HSH har i løpet av perioden hatt flere kurs hvor IA, tilrettelegging og oppfølging er tema. Eksempler på slike kurs er: Grunnopplæring i arbeidsmiljø (3-dagers kurs), HMS-opplæring, Rettigheter og plikter ved sykdom og kurset Ny i lederrollen.</li> <li>- I tillegg har HSH flere profesjonelle nettverk med ledere som får opplæring i og diskuterer ulike problemstillinger knyttet til arbeidsgiverrollen. 300 personer har som deltakere på slike nettverk fått økt kunnskap om problemstillinger knyttet til IA, sykefravær, rus, psykisk helse, seniorpolitikk osv.</li> </ul>	Her kan det forekomme dobbelrapportering ved at enkelte har deltatt på flere av våre informasjons og opplæringsaktiviteter. Flere av våre medlemmer fra virksomheter som har tegnet IA-avtale har også deltatt på kurs i regi av Arbeidslivssentrene i NAV. Vi har ikke oversikt over det konkrete antallet disse representerer.
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribuering av HMS-biblioteket som er et nettbasert verktøy for å øke kunnskapen rundt HMS, og bidra til et systematisk</li> </ul>	

	<p>forebyggende arbeid i virksomhetene.</p> <p>Verktøyet er spesielt tilpasset små- og mellomstore virksomheter. Det er til nå ca 100 brukere av biblioteket.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utviklet en egen nettbasert HMS håndbok som er en nettbasert mal som hjelper ledere å skreddersy og vedlikeholde sin egen HMS håndbok.</li> <li>- Utviklet en elektronisk personalhåndbok som gjør det enklere for virksomheter å vedlikeholde sin egen personalhåndbok.</li> <li>- Utarbeider et nettbasert verktøy for systematisk sykefraværsoppfølging. Verktøyet gir på en enkelt måte oversikt over regelverk, nyttige maler, råd og tips til arbeidet med sykefraværsoppfølging. Dette skal lanseres i mai/ juni.</li> <li>- Arrangert kurs for renholdsbransjen med blant annet fokus på inkluderende arbeidsliv</li> </ul>	
--	--	--

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværsarbeidet

<b>Rapporteringspunkt</b>	<b>Aktivitet/resultat</b>	<b>Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer</b>
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Prosjekt ”Gravide i handelsnæringen” er godt i gang. Dette prosjektet er et fellesprosjekt mellom HSH og LO. Spørreskjemaer er nå sendt ut til de utvalgte virksomhetene	

	og lanseringen av resultater fra første del av prosjektet er satt til 8.juni.	
--	---	--

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	HSH deltar i dag i regionale IA-råd i Oslo og Akershus, Østfold, Rogaland, Nordland, Trøndelag, Telemark, Buskerud, Hordaland, Hedmark og Vest-Agder.	<p>Foreløpig er de regionale IA-rådene som dekker størstedelen av vår medlemsmasse prioritert. I de andre fylkene forsøker vi å ha aktiviteter med Arbeidslivssenteret rettet mot våre medlemmer og har dialog om tema for møtene i IA-rådene på mail og telefon.</p> <p>Det vil være en fordel for HSHs arbeid at flere av de regionale IA-rådene slår seg sammen slik Oslo og Akershus og trøndelagsfylkene har gjort.</p> <p>Arbeidet med å få flere regionale aktiviteter og besettelse av flere av de regionale IA-rådene med representanter fra HSH er styrket med deltakelse i seks nye råd.</p>

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igang satt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Se egen rapportering fra tariffområdene.	
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig	Se egen rapportering fra tariffområdene.	Fortsette med synliggjøring av resultatene fra Almlid utvalgets rapport.

måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	HSH har vært representert i Almlid-utvalget som så på sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren. Arbeidet med å synliggjøre rapporten som ble lansert desember 2010 har vært gjort med blant annet kurs og nettsak.	
---	---	--

### 3.7 Spekter

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	<p>Gjennomført to konferanser med medlemsvirksomheter med ulike temaer tilknyttet IA-avtalen. Fra 60-200 deltakere.</p> <p>Gjennomført siste av tre heldagskurs med temaet arbeid og psykisk helse a 50 deltakere. Totalt ca. 60 (av 200) medlemsvirksomheter i Spekter har vært på kurs om dette temaet.</p> <p>Foredrag, veilednings- og opplæringsvirksomhet i enkeltvirksomheter</p>	<p>Vi vil fortsette å arrangere konferanser for alle våre medlemsvirksomheter med ulike temaer knyttet til IA-avtalen</p> <p>Gjennomføre flere kurs ved behov</p> <p>Stort behov for veiledning ifbm. inngåelse av ny samarbeidsavtale og utarbeidelse av mål</p>

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjønne sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Under utarbeidelse	
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Under utarbeidelse	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med	Ikke aktuell p.t. Kurstilbudet må utvikles først	

gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Ikke aktuell p.t. Kurstilbudet må utvikles først	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Temaet er tatt opp av KS og Spekter i oppfølgingsgruppen.	Flere initiativer på dette området etter siste rapportering, men fortsatt mangler det en felles ordning i trepartssamarbeidet. Dette gir større legitimitet og kraft

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Spekter er representert i rådene i alle fylker	Det er oppnevnt representanter til alle regionale råd der Spekter er forespurt om å delta

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Utarbeidet, se egen rapportering for dette punktet	
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig	Inngår i aktivitetsmålene for Spekters tariffområder. Se egen rapportering for dette punktet.	

måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen		
---	--	--

### 3.8 KS

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytning til kurs-/opplæringsvirksomhet)		Som forrige rapportering

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjønne sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)		
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)		
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	IA ledelse	Gjennomført samlinger med ledere/tillitsvalgte/politikere i 12 kommuner med høyt fravær, samt samlinger med HR/personal i kommuner i 16 fylker (rep fra ca 120 kommuner tilsammen )
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	KS Utviklingsverksted	Utviklingsverksted med 5 kommuner i Finmark – tema er økt nærvær/ redusert sykefravær

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Forsøksordninger i regi av OG  KS Utviklingsverksted	Sammen med Spekter og HSH, spilt inn forslag om forsøksordninger til OG, mtp omdisponering av IA midler i 2012 og 2013  Utviklingsverksted med 4 kommuner i Hordaland, som forbereder utprøving av egenmedlingsordning a la Mandal

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene		KS er nå representert i samtlige IA råd

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene		Se egen rapportering
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen		

### 3.9 Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utarbeide og bidra med informasjon til medlemmer om den nye IA-avtalen slik at eksisterende og potensielt nye IA-virksomheter motiveres til innsats

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytning til kurs-/opplæringsvirksomhet)	<p><b>Fellesføring om IA-avtalen</b> (regjeringens forventninger til alle statlige virksomheter, omtales i tildelingsbrevene fra departement til underordnet etat) har i år med følgende formulering:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Inkluderende arbeidsliv</b> IA-avtalen krever at deltakende virksomheter skal forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærvær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Virksomhetene skal sette aktivitets- og resultatmål for å redusere sykefraværet, øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne, og stimulere til at yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Virksomhetene skal i årsrapporten systematisk beskrive sine egne aktivitets- og resultatmål, samt redegjøre for resultatoppnåelsen og de aktivitetene som støtter opp under denne.</p> </div> <p>Vi tror denne føringen vil kunne gi oss gode tall, innsikt i resultater og signaler om viktigheten av aktivt IA-arbeid.</p> <p><b>Traineeordning for rekruttering av funksjonshemmede:</b> 24 traineer er nå på plass. Det var ca 200 søkere.</p>	Vi er også i gang med å etablere et nettverk av IA-kontakter i virksomheter og departementer. Foreløpig er rundt 140 IA-kontakter med i nettverket.

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Utvikle skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjøtte sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/ opplærings tiltak for aktørene på arbeidsplassen
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse



Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)		
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)		
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	En konferanse er arrangert (i Bergen 2. februar).	Ny konferanse arrangeres i Tromsø 19. mai, og det planlegges en i Trondheim 29. september og ytterligere en til i høst.
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	FAD har som policy at IA alltid skal være tema på konferanser/møter som angår statlig arbeidsgiverpolitikk: ledermøter, personalledersamlinger mv.  Dette punktet rapporteres ellers i den samlede rapporteringen fra tariffområdet.	Vi holder på å utvikle en veileder for IA-arbeid.

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Vi gjennomfører nå tre prosjekter i samarbeid med hovedsammenslutningene. Alle tar sikte på å bedre nærværet. Omtalt i felles rapportering fra tariffområdet.	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	FAD har fått klarsignal for deltakelse i rådene.	FAD er i gang med å oppnevne deltakere. Fylkesmennene representerer statlig tariffområde.

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene	Se nærmere under rapportering fra tariffområdet.	Handlingsplan utarbeidet.

i de respektive nasjonale tariffområdene		
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se nærmere under rapportering fra tariffområdet.	Handlingsplan utarbeidet.

## 5. Rapportering fra IA-rådene

### Generell status

På ledersamling for NAV Arbeidslivssentre i februar hadde koordineringsenheten en runde med alle lederne der de redegjorde for status. Lederne ved NAV Arbeidslivssenter rapporterer at IA råd nå er opprettet i alle fylker og at det gjennomgående er et godt klima. IA rådene blir ansett som viktig for relasjonsbyggingen mellom samarbeidspartene i IA-arbeidet. IA rådene oppleves som gode diskusjonsforum, men flere fylker kommenterer at partene ikke har nødvendige ressurser til å gjennomføre aktiviteter i ettertid. På grunn av ressursmangler i egne organisasjoner i fylkene har partene mange steder ikke kunnet bidra med særlig annet enn informasjonsspredning. Det varierer også i hvilken grad partene deltar i møtene, men de store er i hovedsak representert. Fylkesdirektør i NAV, samt leder for NAV Arbeidslivssenter er representert i de fleste fylker. Arbeidstilsynet er ikke representert i alle fylker. Legeforeningen ønskes med i flere fylker, men dette er vanskelig å få til; de vil etter sigende ikke komme hvis de ikke får betalt.

Lederne ved NAV Arbeidslivssenter ønsker klarere forventninger til IA-rådet og deres (partenes) ansvar og jobb.

Eksempler på tema og fokusområder i IA-rådene:

- Resigneringene: hvordan nå flest mulig virksomheter og få dem til å jobbe med kvaliteten i handlingsplanene
- Kvalitativt innhold i handlingsplanen: Hva er godt nok?
- Informasjonsutveksling
- Utvelgelse av satsingsområder samt bransjer/virksomheter som skal prioriteres
- Koordinering av aktiviteter 1. halvår
- Diskusjon rundt kontaktpersonrollen
- Felles HMS konferanse
- Diskusjon om potensielle mediasaker

Møtehyppigheten: varierer fra 2 - 4 ganger årlig.

Møteledelse: I enkelte fylker er det ambulerende ledelse, mens i andre har en av partene tatt på seg koordinerings og ledelsesansvaret, NAV Arbeidslivssenter har i mange av rådene en sentral rolle i forhold til sekretariatsfunksjon.

## Fylkesvis rapportering fra IA-rådene, 1. tertial 2011

### Østfold:

De viktigste aktivitetsmålene for arbeidet i IA rådet i Østfold 2010-13 skal være:

- Sette HMS- og IA på dagsorden i fylket og i virksomhetene.
- Forankre HMS og IA hos ledelse og tillitsvalgte i virksomhetene.
- Øke kunnskapen om sammenhengen mellom godt HMS og IA-arbeid i virksomhetene.
- Senke sykefraværet med minst 20% innen utgangen av 2013.
- Bidra til at flere virksomheter setter konkrete aktivitetsmål på alle delmål.
- Rekruttere flere IA-virksomheter.
- Skaffe økte ressurser til felles HMS- og IA-tiltak i Østfold.

Aktivitetsplan 2011:

<b>Aktivitet</b>	<b>Status</b>	<b>Tid</b>
Revisjon handlingsplan Arbeidstilsynet - NAV	Gjennomført	Mars 2011
Arbeidsgiverrelaterte tiltak sykefravær i kommunene	Gjennomført	Februar 2011
Rekruttere nye IA-virksomheter (handel og service)	Ikke påbegynt	2. halvår 2011
Tegne nye IA avtaler med ca 600 virksomheter	I rute	30.6.2011
Utarbeide mediestrategi, herunder spre gode IA-eksempler Egen IA side nett på nav.no	I rute	2011
Møter i IA rådet (6), egen møteplan	I rute	2011
Erfaringsseminar i 5 regioner	I rute	Mai 2011
HMS konferansen med utdeling av IA pris	I rute	26.10.11
Frokostmøte toppledere private virksomheter	Ikke påbegynt	Høsten 2011
Konferanse politisk og administrativ ledelse i kommunene	Ikke påbegynt	Høsten 2011

IA og Kultur – teaterforestillinger med IA som tema	I rute	2011
Erfaringer fra prosjekt: Sammen Bedre på IA 2007/2010. Utnytte erfaringene i IA virksomhetene i Østfold	I rute	2011
Partene i IA rådet setter IA på dagsorden i relevante tiltak i egen organisasjon	I rute	2011

### Oppland:

#### Medlemmer

<b>Organisasjon</b>	<b>Navn</b>
NHO	Christl Kvam

LO	Bjørn Stenvold
YS	Ingvild Bakken (Delta)
KS	Inger Oddrun Sverkmo
	Vara: Astrid Tomter
Unio	Thomas Lykken (NSF)
Arbeidstilsynet	Svein Myklebust
	Vara: Bård Hjorth
NAV Oppland	Haavard Ingvaldsen
	Vara: Nina Vaage
NAV Arbeidslivssenter	Eirik Mangrud (leder 2011)
NAV Arbeidslivssenter	Rita Thomassen (sekretariat 2011)

Både HSH, Akademikerne og Spekter var også invitert, men har ikke møtt. HSH har gitt beskjed om at de ikke kan stille med en representant i Oppland, men ønsker tilsendt innkallinger og referater.

### **Møtevirksomhet**

IA-rådet har hatt ett møte siste halvår. Dette var den 27.januar. Dette møtet var etableringsmøtet, der flere av partene var samlet for første gang. Tidligere har det vært samarbeid mellom LO, NHO, KS, Arbeidstilsynet og NAV Arbeidslivssenter. Samarbeidet har vært på det praktiske plan, men ikke formalisert i et IA-råd. Dette har fungert godt, og det er gode relasjoner mellom partene.

Neste møte er berammet til 1.juni.

### **Mandat**

Dette er foreløpig ikke vedtatt, men det er enighet om følgende hovedpunkter:

- IA- rådet i Oppland skal gjennom felles prioriteringer og konkrete handlingsplaner søke å løse de fylkesvise utfordringene knyttet til IA -avtalens tre målsettinger.
- IA-rådet skal bidra til økt partssamarbeid om IA -avtalen.
- Møtefrekvens: 4 ganger pr. år
- NAV Arbeidslivssenter påtar seg ledelsen i 2011
- NAV Arbeidslivssenter har sekretariatsfunksjonen

Mandatet skal vedtas i møtet 1.juni.

### **Hva vil vi at IA-råd Oppland skal være?**

- Partene ønsker å gi innspill til Arbeidslivssenterets prioriteringer => planlegging av aktiviteten
- Samordning av organisasjonenes planlegging – felles aktivitetskalender (årshjulet)
- Statusgjennomgang/statistikk: hvor er vi nå – analyse i forhold til de ulike partenes satsingsområder/prioriteringer
- Konkrete fellesprosjekter (eks. gravide, legers sykmeldingspraksis, systematisk jobbing med muskel/ skjelett/belastningsskader)
- Arbeidslivssenteret må kunne bruke organisasjonene og deres kontaktnett i forhold til å spre informasjon og kunnskap

IA-råd Oppland har foreløpig ikke kommet lenger i sine konkretiseringer av felles handlingsplan. Dette arbeidet vil starte opp i kommende møte. På basis av en skikkelig

statusgjennomgang på alle delmål i IA-avtalen, vil vi kunne konkretisere aktuelle felles satsingsområder.

IA-rådet i Oppland opplever at IA-arbeidet i regi av arbeidslivssenteret skjer i god forståelse med intensjonene i IA-arbeidet/partenes forventninger.

### **Etablerte samarbeidsrelasjoner i 2011**

- NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet har i flere år hatt et formalisert samarbeid, basert på felles handlingsplan
- NAV Arbeidslivssenter har bidratt på LO i Oppland sin skoling av tillitsvalgte innen Fagforbundet innen KS-området
- LO, NHO, KS, Arbeidstilsynet og arbeidslivssentrene i Hedmark og Oppland har i mange år hatt en samarbeidsgruppe rundt arrangement av årlige arbeidslivskonferanser. Målgruppe er ledere, tillitsvalgte, verneombud og HR-personell. Disse konferansene pleier å samle 300-350 deltakere. Arbeidslivskonferansen 2011 vil finne sted i oktober, med tidligere landslagstrener Marit Breivik som foredragsholder. Tema er ledelse og motivasjon.

Vi har lagt stor vekt på at samarbeidet skal fungere i praksis og være til nytte for alle parter.

### **Telemark:**

IA-rådets handlingsplan for Telemark 2010-2013.

Operativ del: (Arbeidsgruppe: LO, NHO, YS, AT, Fylkesmannen, KS og NAV)

### **Prioriteringer for 2010/2011**

De viktigste kriteriene for å bistå IA-virksomhetene har som en hovedregel vært virksomhetenes nivå på sykefravær, antall ansatte, samt engasjement og vilje til egeninnsats. Kommunal sektor og noen større private virksomheter har over lengre tid vært gitt særlig oppmerksomhet. Denne prioriteringen har omfattet omfang, frekvens og kontinuitet på systemrettet bistand fra NAV arbeidslivssenter og NAV kontor, bistand i enkeltsaker, og bruk av det økonomiske virkemiddelet Tilretteleggingstilskudd. I kommunal sektor rettes innsatsen primært mot de mest utsatte områdene, vanligvis helse, omsorg, barnehager, renhold og skoler.

For å nå resultater i IA-arbeidet på fylkesplan er det avgjørende å holde kontinuitet i arbeidet overfor store virksomhetene med relativt høyt fravær. Ved i større grad å understøtte framfor å overta IA-virksomhetenes operative og lovpålagte oppfølgingsansvar (for eksempel oppfølging av enkeltpersoner) – kan NAVs og partenes ressurser i større grad målrettes mot sektorer og virksomheter med særlige behov for bistand.

En del av de virksomheter som har tegnet samarbeidsavtale er lite aktive i eget IA-arbeid selv lang tid etter at IA-avtale er inngått. Etter avklaring med de aktuelle virksomhetene kan det være hensiktsmessig å vurdere å avslutte IA-avtaler der hvor evnen eller viljen til å ta arbeidet seriøst ikke er tilstede. I dette arbeidet vil IA-rådet være en viktig ressurs i beslutningsprosessen.

Partene skal rette innsatsen mot områder med særlige utfordringer. Sette differensierte mål i bransjer/virksomheter som skal støtte opp om de nasjonale målene ved:

- Revitalisere IA-avtalen
- Etablere et konkret opplæringstilbud innen reiselivsbransjen og for helse- og omsorgssektoren. Tilbud til den enkelte kommune. KS tilbyr kommunene et to-dagers kurs for HR/personal-sjefer/medarbeidere. Målet med kursene er å styrke HR/personal i rollene som støtte for ledere i IA-arbeidet. Tydeliggjøring av lederoppgaver og utfordringer i nærværarbeide med fokus på relasjonsledelse og kulturbygging er sentralt i kurset. Det overordnede mål er å bidra til å redusere sykefraværet i kommunal sektor med 20 %, styrke lederkompetansen i IA - arbeidet i kommunal sektor og forsterke fokus og innsatsen for økt nærvær.
- NHO og LO tar initiativ til et møte med fellesforbundet innen reiseliv. NHO v/ Arild Ljørdal har sekretariatfunksjon for reiselivsbransjen og blir bedt om å se nærmere på et felles opplæringstilbud for ledere og tillitsvalgte sammen med IA-rådgiver Marita Nordskog.
- Tilretteleggings- og medvirkningsplikt. AT og NAV utarbeider et felles kurs sammen med arbeidsgruppen v/ NHO. Gjennomføres 8. mars 2011.
- Work-shop 10. desember
  - Fokus på BHT. AT og NAV utarbeider program for dagen.
  - Rolledokument for NAV Arbeidslivssenter, deltakelse/gjennomføring av minst to møter i den enkelte virksomhet hvor kun IA står på dagsorden.
- Work-shop mars 2011 med fokus på vårt velferdssystem, holdningskapende arbeid og tillit til systemet.
- Arbeidsgruppen utformer forslag til mandat for IA-rådet.
- Partene i IA-rådet inviteres til å levere innlegg til NAV's IA-nyhetsbrev som utgis 4 g. pr. år. Viktig å få frem gode eksempler, samt hva partene er opptatt av innen IA-arbeidet.

### **Rekruttering av nye IA-virksomheter**

Både NAV, Arbeidstilsynet og partene ser det som viktig å øke antall IA-virksomheter i perioden 2010-13. Vi har et felles ansvar i å sørge for at flest mulig virksomheter slutter seg til IA-avtalen.

Alle virksomheter er velkomne til å tegne IA-avtale, men aktiv rekruttering av nye virksomheter skal målrettes mer mot bransjer med særlig høyt fravær eller andre utfordringer av betydning for inkluderingsarbeidet.

Per i dag er det 3 næringer hvor sykefraværet er høyere enn gjennomsnittet. Dette er helse og sosial, forretningsmessig tjenesteyting og transport/lagring. (I fjor kom det en ny næringsinndeling, og det man tidligere kalte reiseliv ligger nå i næringen serverings- og overnattingsvirksomhet.)

Når det gjelder forretningsmessig tjenesteyting er det grunn til å anta at fraværet er størst for de med lav utdanning (jf forskning), for eksempel innen rengjøring.

Videre har både varehandel og hotell/restaurant et nokså høyt sykefravær, så disse bør også prioriteres. Det samme gjelder Industri og bygg/anlegg som også er bransjer med noe høyt sykefravær.

Innenfor varehandel er det mange små bedrifter. Her kan det være hensiktsmessig å oppfordre til å inngå kjedeavtaler eller regionsavtaler. Det er særlig behov for å rekruttere virksomheter fra:

- Varehandel – oppstart høst 2010
- Reiselivsbransjen/Hotell og restaurant – oppstart høst 2010
- Renhold
- IKT- bransjen

Basert på særtrekk og behov i de ulike sektorene vil vi sette i gang ulike informasjons- og rekrutteringstiltak for å få flere virksomheter fra disse sektorene til å tegne samarbeidsavtaler.

### **Igangsatte/planlagte prosjekter**

- Kvalitetskommuneprosjektet
- AT og NAV - 3-2-1
- Raskere tilbake
- Nasjonal strategi for arbeid og psykisk helse
  - Arbeidsgiverløs
  - Kompetansepakke for arbeidslivet med mer
- Det er opprettet et HMS-forum for industrien i Telemark og i den forbindelse etablert et sykefraværprosjektet i ICG sammenheng. Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har sammen med LO, NHO og NAV Arbeidslivssenter Telemark har mottatt prosjektmidler fra NHOs Arbeidsmiljøfond.
- Globale future
- Talenter for fremtiden
- Ungt Entreprenørskap og IA
- IA-pris for beste ungdomsbedrift

Mer flere...

### **”IA-ÅRSHJUL:”**

<b>Aktivitet</b>	<b>Tidspunkt</b>	<b>Ansvar</b>
IA-rådet for Telemark – 4 møter i året	Mars, juni, okt., des.	Arbeid og helse
HMS-dagen – Utdeling av IA-prisen 2010	10. februar	Partene
Kurs/opplæring fra ALS/partene/andre myndigheter – kursoversikter	1. halvår 2. halvår	NAV
Gjennomføring av sentralt utarbeidet opplæringsprogram for behandlere, inkl. tilbakemelding på legers sykmeldingspraksis	1-2 kv. 2011	Partene sentralt og NAV
Avklare hvem som utarbeider/leverer ulike kompetansepakker for ledere, VO, og tillitsvalgte.	1. halvår 2011	IA-rådet

Fremskaffe oversikt		
Aktiviteter i Telemark for å styrke engasjement, medvirkning, lederforankring	2011	IA-rådet og NAV
Årlige konferanser med politisk og adm. ledelse i kommunene, samt andre mulige møteplasser i 2011	1. halvår 2. halvår	KS
Kvartalsvise IA-nyhetsbrev på mail til alle IA-virksomheter. IA-rådet gis spalteplass for å få frem gode eksempler	Mars, juni, sept., des.	ALS

## **Aust-Agder:**

### **Historikk**

Aust-Agder og Vest-Agder hadde felles IA-råd frem til høsten 2010. Da ble det foretatt en deling, slik at det nå er et IA-råd i hvert fylke.

### **Representasjon**

Følgende er representert i IA-rådet i Aust-Agder:

- NHO
- KS
- HSH
- Spekter
- LO
- Unio
- YS
- Arbeidstilsynet
- NAV

I tillegg har forum for bedriftshelsetjenestene blitt bedt om å oppnevne en observatør, og har gjort dette.

### **Sekretariat og møteledelse**

Sekretariatsfunksjonen ligger til NAV Arbeidslivssenter. Møteledelsen ligger foreløpig også til NAV Arbeidslivssenter.

### **Møtehyppighet**

Det legges fortsatt opp til 4 møter i IA-rådet pr år. I tillegg vil det bli satt ned arbeidsgrupper når konkrete tiltak skal gjennomføres i fellesskap.

### **Aktiviteter inneværende halvår**

- 1) Vi hadde besøk av avdelingsdirektør Per Ivar Clemetsen, NAV Arbeidslivssenter i Østfold. Østfold er et av fylkene der partene gjennom IA-rådet har et stabilt, høyt aktivitetsnivå, og vi ønsket å se hvor mye av det de gjør som har overføringsverdi til et lite fylke som Aust-Agder.
- 2) Hovedprioriteten første halvår 2011 er resignering av samarbeidsavtaler. IA-rådet har diskutert muligheten for felles aktiviteter rundt dette, men det strandet på at partene ikke hadde mulighet før etter påske. Dette ville vært for kort tid i forhold til å nå ut til volumet av virksomheter både med signering og med planprosesser i de enkelte virksomhetene.



- 3) Partene både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har hatt IA-avtalen, nye frister etc som tema i sine medlems- og tillitsvalgtaktiviteter.
- 4) På neste møte i IA-rådet, 18. mai, vil eventuelle aktiviteter 2. halvår være tema.

### **Utfordringer**

- IA-rådet i Aust-Agder må vurdere om ledelse/møteledelse skal gå på omgang. Det er ikke nødvendigvis heldig at NAV Arbeidslivssenter har både sekretariats- og møtelederfunksjon.
- Det er også en utfordring at de fylkesvise IA-rådene arbeid har høy prioritet og høye forventninger sentralt, mens partene lokalt opplever at de ikke har ressurser til å prioritere arbeidet i like stor grad som det blir signalisert.

### **Tilføyelse fra NHO til rapporten:**

NHO Agder har bedt om at følgende tekst legges ved rapporten:

I første halvår har NHO Agder lokalt fulgt opp IA-avtalens intensjoner og krav i en rekke enkeltsaker i våre medlemsbedrifter. I tillegg har vi avholdt en konferanse med 130 representanter fra medlemsbedriftene hvor temaene var IA-relatert . NHO Agder avventer for øvrig iverksetting av kollektive aktiviteter inntil alt nytt regelverk omkring oppfølging av IA-avtalen er vedtatt og trådt i kraft. Vi avventer også samordning av IA-arbeidet utad mellom våre Landsforeninger og NHO sentralt. Utgangspunktet er at det er våre landsforeninger som skal yte HMS.-bistand til bedriftene. NHOs regionkontor er ikke satt opp med ressurser øremerket IA-arbeid ut over det som følger av våre oppgaver i vårt tilbud om arbeidsgiverservice til medlemsbedriftene. NHO Agder beklager for øvrig at NAV-kontorene i Agderfylkene trakk seg ut av/nedla det felles IA-rådet i 2010, og etablerte fylkesvise IA-råd. Dette medfører at NHO ikke kan bruke like mye tid på arbeid gjennom IA-rådene som før, da møtefrekvensen for oss da i så fall ville dobles og fordi det også for øvrig oppstår dobbeltarbeid. Våre medlemmer har aktiviteter og ansatte i begge fylker og vi må organisere vårt IA-arbeid mest mulig rasjonelt, dvs uavhengig av fylkesgrensa

## **Finnmark**

### **IA-rådet i Finnmark**

Arbeidet i IA rådet i Finnmark er godt forankret hos alle parter, og samarbeidsklimaet oppleves som meget godt, noe som resulterer i at partene lokalt trekker i samme retning - det blåser en positiv "IA vind" i Finnmark. Vi har i lang tid fokusert på økonomiske kostnader knyttet til sykefravær og utstøting fra arbeidslivet. Økonomi er et "språk" som de fleste forstår – og er særdeles virkningsfullt.

IA-rådet i Finnmark består av representanter fra følgende organisasjoner:

- NHO
- LO
- KS
- UNIO
- HMS Finnmark
- Arbeidslivssenteret i Finnmark

I tillegg inviteres arbeidstilsynet på ett møte pr. år.

Det avvikles regelmessige møter i IA-rådet der status, planer og prioriteringer er tema.

### **Status pr. 1. mai 2011 – saker behandlet i IA-rådet**

- **Prioritering av IA bedrifter**

Arbeidslivssenteret har en prioriteringsliste over hvilke bedrifter som prioriteres i 2011, på grunnlag av sykefraværproblematikk og volum på antall ansatte. Denne prioriteringen danner grunnlag for ALS sin jobbing i 2011 og er behandlet i IA-rådet. Vi er for eksempel i gang med ulike sykefraværprosjekt i alle større kommuner i fylket (kommunen som arbeidsgiver) med unntak i Hammerfest kommune, som forhåpentligvis er klar for oppstart til høsten.

- **IA verksted**

Gjennomføres på mindre plasser i fylket, for en effektiv bruk av rådgiverne i fylket, der vi samler flere bedrifter (samt lokalt NAV kontor) og gjennomfører gruppeveiledning.

- **Kurskatalog for IA bedrifter**

Kurskatalogen, inklusive lokalisering av IA-verksted, samt gjennomføring av et større seminar "et friskere arbeidsliv" er behandlet og det er enighet om denne planen. Sistnevnte seminar er et samarbeidsprosjekt mellom alle partene i IA-rådet og skal arrangeres i Alta den 5. oktober 2011.

- **IA årsplanlegger**

Det er utarbeidet en "IA årsplanlegger" som er sendt alle IA bedrifter som en nyttårshilsen. Et eksemplar av denne er tidligere sendt koordinerende enhet.

- **Arbeidet rettet mot legene i fylket**

Vi har intensivert arbeidet rettet mot legene i fylket, gjennom ekstra ressurser knyttet til rådgivende overlegefunksjon i fylket. Det er fortsatt en analyse av alle kommuner i fylket, samt gjennomført legemøter i alle større kommuner i fylket (samt noen mindre kommuner). Det er gitt tilbakemelding til alle kommuneleger og NAV kontor om sykemeldingspraksis i den enkelte kommune.

- **Utveksling av informasjon / analyse av sykefraværutfordringer**

Det er lagt vekt på informasjonsutveksling mellom partene, for å sikre bred og koordinert innsats. KS har bl.a. iverksatt utviklingsverksted i enkelte kommuner knyttet til personalarbeid, herunder sykefravær.

### **Nordland**

Deltakere i IA-rådet i Nordland 2011:

NHO Nordland v/Liv Hov

KS Nordland v/ Mona Halsbakk

LO Nordland v/Rita Lekang

LO Stat Nordland v/Mona Fagerheim

YS/Delta v/Eigil Horsdal

Unio/Utdanningsforbundet v/Gerd-Inger Simonsen

Spekter v/Åshild Nordnes  
 HSH v/Kolbjørn Håkonsen  
 Nordland legeförening v/Ivar Ingres  
 Arbeidstilsynet i Nord-Norge v/Truls Johannessen  
 NAV Nordland v/Kjell Hugvik  
 NAV Arbeidslivssenter Nordland v/Vivi-Ann Myrlund og Siw Lauritzen

Handlingsplanen er utarbeidet i tråd med intensjonene i brev av februar 2011 fra Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen, og skal gi grunnlaget for en felles og prioritert innsats mot virksomheter og bransjer i Nordland for å styrke resultatene av IA-innsatsen i fylket.

	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>	<b>Tid</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Merknad</b>
1.	Styrke rutiner og samspill mellom ledere og stab i kommunene. Alle delmål.	”IA og ledelse”. Seminar i Bodø for stab/støttefunksjonene i kommunene i Nordland	1-2.3.11	KS <b>Arbeidslivssentret</b>	Gjennomført.
2.	Informasjon og drøfting om IA-arbeidet i fylket	Møte i IA-rådet	4.3.11	<b>Arbeidslivssentret</b> Alle	Gjennomført
3.	Utarbeide utkast handlingsplan	Møte i arbeidsgrupe for IA-rådets handlingsplan 2011	22.3.11	<b>Arbeidslivssentret</b> <b>LO,NHO,KS og Unio</b>	Gjennomført
4.	Inngå nye IA-avtaler før 1.7.11	Brev til tillitsvalgte/medlemsbedrifter om å inngå ny IA-avtale med Arbeidslivssenteret	30.04.11	<b>Alle Arbeidsgiver- og Arbeidstakerorganisasjoner i IA-rådet</b>	Under utsendelse. I tillegg har ALS sendt til alle.
5.	Fokus fore- bygging og jobbnærvær. Alle delmål	”Sykefravær og IA” 2 dagers IA-konferanse, Mo i Rana	5-6.5.11	<b>Arbeidslivssentret</b> <b>Legeföreningen</b> <b>NHO, LO og KS</b>	Forberedelser ferdig.
6.	Oppfølging av IA-arbeidet i fylket	Møte i IA-rådet.	21.06.11	<b>Arbeidslivssentret</b> Alle	
7.	Styrke bransje med større utfordringer delmål 1	Dialogmøte for reiselivsbedrifter	Høst 2011	<b>NHO</b> Alle	
8.	Styrke bransje med større utfordringer delmål 1	Dialogkonferanse/-seminar for helse & sosialsektoren	Høst 2011	<b>KS, LO og Unio</b> Alle	
9.	Oppfølging av IA-arbeidet i fylket	Møte i IA-rådet	4.10.11	<b>Arbeidslivssentret</b> Alle	
10	Styrke samarbeidet . Rollefokus i IA-arbeidet	Fagdag for bedriftshelsetjenestene i Nordland	12.10.11	<b>Arbeidslivssent/N</b> <b>AV</b> <b>Arbeidstilsynet</b> Alle	
11	Inspirasjon, humor og glede. Alle delmål	”Motivasjon, mestring og inkludering” IA-konferanse i Bodø	1.12.11	<b>Arbeidslivssentert</b> Alle	Forberedelse startet
12	Oppfølging av IA-arbeidet	Møte i IA-rådet	8.12.11	<b>Arbeidslivssentert</b> Alle	

13	Gi begrepet helsefremmende arbeidsplass et konkret innhold	”Helsefremmende arbeidsplasser”. Prosjekt i samarbeid med Nordland fylkeskommune. Oppfølging fra IA-rådet.	Info og oppfølging på hvert møte i IA-rådet.	<b>Arbeidslivssentert og Nordland fylkeskomm. Alle</b>	Startet
14	Kompetanseheving for IA-virksomheter. Alle delmål	<b>Kurskatalog fra Arbeidslivssentret. Nettverksmøter og kursene ”Ses i morgen” – oppfølging mot virksomhetene.</b>	Vår 2011	<b>Alle</b>	Startet.

## Troms

### RÅDET FOR INKLUDERENDE ARBEIDSLIV I TROMS IA-RÅDET

#### Sak 1: Presentasjon

Fylkesdirektøren NAV Troms ønsker velkommen til konstituerende møte i IA-rådet i Troms. Organisering av NAV Troms presenteres, se vedlagt dokument. Alle tilstede presenterer seg.

#### Sak 2: Konstituering

Fylkesdirektøren viser til mandatet gitt i ny IA-avtale fra februar 2010 - 2013, der det skal etableres fylkesvise IA-råd mellom partene og myndighetene for oppfølging av IA-samarbeidet. IA-rådet vil være en viktig arena for å planlegge strategisk og målrettet innsats av IA-arbeidet på fylkesnivå.

Partene ønsker at Fylkesdirektøren i NAV Troms leder rådet. Dette tidsbegrenses til et år og det foreslås at rådet ledes på omgang av partene og NAV.

NAV Arbeidslivssenter er sekretariat for rådet.

Det avholdes to årlige møter i IA-rådet, bortsett fra 2011 der det innkalles til et møte i vår og et møte til høsten.

#### Sak 3: Hvordan gjør vi dette til ”vårt” strategiske råd? Vurdering, konkretisering og avtaler vedrørende aktuelle tiltak.

Mandat gjennomgås og vedtas på neste møte.

IA-rådet skal jobbe strategisk ift. prioriteringer i IA-arbeidet i fylket. Det skal arbeides med alle tre delmålene i IA-avtalen, der fokus skal være på erfaringsutveksling både regionalt og lokalt. Det skal settes opp systematiske mål og milepæler som skal følges opp. Hvordan ønsker IA-rådet at næringslivet i Troms skal utvikle seg ”sunnest” mulig. Tema som

- kompetanseutfordringer
- arbeidskraftbehov
- arbeidsinnvandring
- seniorpolitikk

ble nevnt.

#### Sak 4: Presentasjon av ”iBedrift”

Ved Overlege Franz Hintringer og prosjektleder Jostein Bentzen. iBedrift er en tjenestemodell for samhandling mellom helsetjenesten og NAV. Målet er å forebygge og redusere muskel- og skjelettplager i IA-virkksomhetene i Troms. Nesten halvparten av sykefraværet, og ca. en tredjedel av alle som faller ut av arbeidslivet er i disse diagnosegruppene.

Arbeidsmetoden baseres på økt forståelse, trygghet og innsikt i egen situasjon, samt et koordinert hjelpetilbud ved behov. Pr. dato er iBedrift tatt i bruk i Lenvik og Tromsø.

Prosjektet er inne i en implementeringsfase i Nordreisa og det beregnes igangsetting høste 2011.

IA-rådet i Troms mener at iBedrift er en framtidsrettet arbeidsmodell og støtter prosjektet.

Det er enighet om at Fylkesdirektøren i NAV inviterer Nasjonal koordineringsenhet for oppfølging av NAV Arbeidslivssentrene og at IA-rådet i Troms v/leder inviterer oppfølgingsgruppen for IA-avtalen som ledes av statssekretær Jan-Erik Støstad og består av partene sentralt.

Framlegget fra iBedrift legges ved.

#### Oppdatert liste over medlemmer i IA- rådet:

Enhet	Navn	Adresse	Mail	Telefon
Fylkesmannen i Troms	Svein Ludvigsen	Srandvn.13, Pb. 6105 9291 Tromsø	<a href="mailto:svein.ludvigsen@fmtr.no">svein.ludvigsen@fmtr.no</a>	
NHO Troms	Arne Eidsmo		<a href="mailto:arne.eidsmo@nho.no">arne.eidsmo@nho.no</a>	
LO Troms	Audun Christoffers		<a href="mailto:audun.christoffersen@lo.no">audun.christoffersen@lo.no</a>	
KS	Eva Lockertsen Stenvold	Postboks 6604, 9296 Tromsø	<a href="mailto:eva.stenvold@ks.no">eva.stenvold@ks.no</a>	
YS	Aud.Hansen	Postboks 211, 9253 Tromsø	<a href="mailto:htv.kommune@delta.no">htv.kommune@delta.no</a>	953386 66
Akademikerne v/legeforeningen	Lars A. Nesje	9350 Sjøvegan	<a href="mailto:lnesje@online.no">lnesje@online.no</a>	
Arbeidstilsynet	Truls Johannessen	Pb.343,9305 Finnsnes	<a href="mailto:truls.johannessen@arbeidstilsynet.no">truls.johannessen@arbeidstilsynet.no</a>	
UNIO V/utdanningsforbundet	Anne Løkse Berthinussen		<a href="mailto:Anne.lokse.berthinussen@utdanningsforbundet.no">Anne.lokse.berthinussen@utdanningsforbundet.no</a>	
Spekter	Kari Brønnbo		<a href="mailto:kari.brondbo@unn.no">kari.brondbo@unn.no</a>	
NAV Troms	Stein Rudaa		<a href="mailto:Stein.rudaa@nav.no">Stein.rudaa@nav.no</a>	
NAV Arbeidslivssenter Troms	Gunda Hamland		<a href="mailto:Gunda.hamland@nav.no">Gunda.hamland@nav.no</a>	

HSH sentralt	Ikke oppnevnt	Henrik Ibsens gt 90, 0255 Oslo	Kontaktpers ikke gitt	
--------------	---------------	--------------------------------	-----------------------	--

## Oslo og Akershus

### Sammensetning frem til 1. april 2011

Olaf Stene (NHO Oslo og Akershus), Kari Hauge (LO Oslo og Akershus, Anna Charlotte Larsen, KS Oslo, Morten Oppegaard, Akershus og Østfold, Pål Lund, Arbeidstilsynet Oslo, Gro Kværnå, Arbeidstilsynet Akershus og Østfold, Elin Lexander (YS Oslo og Akershus), Helga Bull-Rostrup/Anne-Grethe Skofterød, (HSH), Olav Wendelbo Kvam (Spekter), Hilde Ståhlbrand, Unio, Ivar Munch Clausen, Akademikerne, Truls-Ivar Ruud (NAV Arbeidslivssenter Oslo) og Rita Walberg (NAV Arbeidslivssenter Oslo), Inger Lise Fagerli, NAV Arbeidslivssenter Akershus, NAV Arbeidslivssenter Akershus) og Roger S. Hansen (NAV Arbeidslivssenter Akershus), sekretær.

I tillegg har, Gunn-Elin Åsgren, Arbeidsgiverlos i NAV Akershus, deltatt som observatør. Sammensetningen av rådet er endret etter møtet i rådet 8. april og fylkesdirektørene i henholdsvis NAV Oslo og NAV Akershus vil heretter være representert.

### Mandat

Det er utarbeidet et eget mandat for IA-rådet og dette ble sist endret 8. april 2011. Mandatet følger vedlagt denne rapporten.

### Møtehyppighet

Iht. mandatet skal rådet møtes fire til seks ganger i året. For våren 2011 er det planlagt fire møter, hvorav to er avholdt. Høstens møteplan er ikke fastsatt, men planlegges med to. Møtene varer sjelden mer enn to timer.

### Temaer og saker

IA-rådet i Oslo og Akershus har representanter fra samtlige av de åtte hovedsammenslutningene som har inngått intensjonsavtalen.

I 2011 har hovedtema vært ny samarbeidsavtale, utarbeiding av årshjul og konkrete handlingsplaner. En sentral problemstilling har vært i hvilken grad en skal gjennomføre aktiviteter som involverer begge sentrene sammen, eller om det skal etableres en sak (prosjekt) til sak samarbeid mellom organisasjonene og hvert senter hver for seg.

Arbeidet med årshjul og handlingsplaner pågår fortsatt.

IA-rådet har arrangert en stor HMS-konferanse hvert eller hvert annet år med 400 – 850 deltakere, HMS-konferansen 2011 er planlagt avholdt 20. juni 2011. Årets hovedtema er ulike problemstillinger knyttet til IA-avtalens delmål 2 og nye lover/regler for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere.

### Kurs

Rådgivere fra arbeidslivssentrene blir benyttet på de ulike hovedsammenslutningers kurs, enten IA-/NAV-relaterte har vært eneste tema eller på kurs der for eksempel det er blitt informert om regler for oppfølging av sykmeldte og arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og NAVs virkemidler.

I tillegg er det holdt flere Sees i morgen-kurs.

## 6. Rapportering fra tariffområdene

### 5.1 Tariffområder under NHO

## Halvårlig rapportering fra tariffområder om oppfølging av IA-avtalen – status og aktivitetsrapportering

**Tariffparter: NHO reiseliv (NHOR) og Fellesforbundet (FF)**

### Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

November 2010 til februar 2011 har vi samarbeidet om å lage et bransjerelatert HMS grunnkurs for VO/AMU. Det er utarbeidet en partsavtale og en handlingsplan (vedlagt). I tillegg til dette har NHOR samarbeidet med NAV Arbeidslivssenter for å bedre nærværsprosenten for hotellene i Oslo samt å øke andelen IA-bedrifter (på sikt håper vi også at FF vil delta her). Viser til prosjektplan ”Fra fravær til nærvær”.

### Status

#### Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. andre kvartal 2001
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

#### Generelle tiltak nov-april 2011:

- IA-info og publisering på NHO reiselivs hjemmesider,
- IA-tema i nyhetsbrev, samarbeid med Idebanken
- Rådgiving til enkeltbedrifter om IA,
- IA nevnt under presentasjoner, kurs og seminarer

#### Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:

Grunnet uklarheter i forbindelse med fastsettelse av Regionale Verneombud (RVO) har Fellesforbundet v Jens Petter Hagen varslet 2. mars at de ønsket å avvente samarbeid innen Arbeidsmiljøspørsmål. NHOR har fortsatt å holde FF informert via mail.

### Aktivitetsrapportering

#### Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:

Det er nedfelt en IA-arbeidsgruppe bestående av medlemmer fra NHOR og FF, denne er foreløpig lagt på is pga RVO- saken.

Prosjektet ”Fra fravær til nærvær” går etter planen. Prosjektplan er skrevet og godkjent. Invitasjon til kick off 19 mai er sendt ut og det har foreløpig meldt seg på ca 15 deltagere. Plan for videre oppfølging av hoteller mot sommeren og utover høsten er lagt.

#### Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Manglende deltagelse fra FF. Dette vil bedre seg når RVO-saken er løst.

---

## Handlingsplan for ”oppfølging av IA-avtalen i tariffområdene mellom NHO-LO”

Det vises til mandat for partssammensatte grupper.

Partene er enige om å nedsette en IA-arbeidsgruppe der NHO Reiseliv og Fellesforbundet er representert. I første omgang med en hovedrepresentant hver, og med hver sin ressursperson som bidrar ved behov.

### Gruppen har følgende medlemmer:

NHO Reiseliv	Bente Strand Jarl Magne Braadland
FF	Jens Petter Hagen Claes Delp

**Aktivitetsmål:** Arbeidsgruppen er ut i fra de utfordringer tariffområdet har, blitt enige om å utarbeide et bransjerettet HMS-kurs for VO/AMU som dekker kompetansebehovet innen dette området. Inn i kursmateriellet ønsker vi å ha fokus på delmålene i IA-avtalen. Dette for å støtte virksomhetenes arbeid med sykefraværsoppfølging.

Det vil bli tatt sikte på møter mellom partene hver 4-6 uke første gang i januar 2010. Partene vil også møtes og samarbeide om IA gjennom prosjektet ”Fra fravær til nærær” som har som mål, gjennom seminar, å verve flere IA bedrifter samt å økte kompetansen og nettverket sykefraværsarbeidet i våre bedrifter.

**Aktivitetsplan for 2010:** Arbeidet for inneværende år er delt i fire; kartleggingsfase, utformingsfase, gjennomføringsfase og evalueringsfase.

1. Kartlegging (jan-mars)  
I denne fase en vil man søke oversikt og informasjon om kurstilbud som finnes i dag og hva man kan bygge videre på av kurstilbud både nettkurs og vanlige kurs.
2. Utforming (april-oktober)  
Her skal det planlegges og struktureres i forhold til kursets innhold og omfang, samt hvordan kursene skal gjennomføres og av hvem, hvor og når. Evalueringskjema lages.
3. Kursavholdelse (okt-  
Denne fasen avholdes kursene og man samler inn evalueringer.
4. Evalueringsfase (nov-  
Evalueringene fra kursene bearbejdes og presenteres i en sluttrapport som danner grunnlag for videre arbeid med bransjerelatert HMS-kurs for reiselivsbransjen.



---

## Prosjektplan "Fra fravær til nærvær"

### 1. Mål og rammer

Målet med prosjektet er å styrke bedriftenes muligheter til godt sykefraværsarbeid. Rammer er de kostnader innvilget i søknaden til Arbeidsmiljøfondet sammen med.

#### 1.1 Bakgrunn

NHO Reiseliv har ca 2300 medlemsbedrifter og representerer en arbeidsintensiv bransje som har et relativt høyt sykefravær. Hoteller i Oslo er en stor gruppe som har store utfordringer i forhold til dette. Derfor ønsker NHO Reiseliv å gjøre en målrettet og bransjerettet innsats for å styrke motivasjon og kunnskap hos leder og tillitsvalgte om hvordan systematisk redusere sykefraværet.

#### 1.2 Prosjekt mål

Gjennom prosjektet skal deltagere ha styrket kunnskap og praktiske verktøy for å håndtere sykefravær i sin bedrift. Gjennomføres som en pilot i Oslo, men den hensikt å lage en mal som kan overføres og gjennomføres i andre fylker.

##### 1.2.1 Prosjektets hovedmålsetting

Prosjektet består av fem faser.

- Planlegging og organisering 11 mars- mai
- Kick-off 19 mai
- Ny/resignering av IA-avtaler innen medio juni, samt handlingsplaner utarbeidet.
- Fire fellesamlinger med tema, møter med store hotell (medio august- ut året)
- Evaluering og standarisering for lignende prosjekt (desember)

##### 1.2.2 Delmål for prosjektet

Reiselivsbransjen har i dag relativt få IA-bedrifter og et relativt høyt sykefravær. Fordelene ved å være IA-bedrift vil belyses under kick-off og samlinger. Et viktig delmål er å rekruttere flere IA-bedrifter. Av hotellene i Oslo er det i overkant av 20 stk som ikke er IA bedrifter. Målet er at minst 10 av disse skal bli IA-bedrifter innen sommeren 2011.

### 1.3 Rammer

Tidsrammen for prosjektet er 11. mars og ut 2011. Innledende møter fom 11. mars, møter i arbeidsgruppen hver andre uke, møter i styringsgruppen hver 3 uke. Gjennomføring av kick-off medio mai, mottatt IA-avtaler medio juni, handlingsplaner utarbeides til slutten av juni. Fra midten av august og ut året - 4 samlinger. Evaluering av prosjektet i desember. Rapportering til AMF i juli og desember.

## 2. Omfang

### 2.1 Oppgavespesifikasjon

Starte med å arrangere et kick-off medio mai hvor man inviterer alle medlemshotell i Oslo. Innledning av NHO Reiselivs ledelse. Presentasjon av 2-3 IA-hotell i Oslo som har lyktes/gode erfaringer fra IA-arbeid. Innlegg fra Oslo Arbeidslivssenter, Fellesforbundet og NHO Reiselivs bedriftsrådgiver HMS. Legges vekt på gode bedriftseksempler, bransjerelatert praktisk informasjon, presentasjon av verktøy og evt utdeling av minnepinne med verktøy.

## 3. Prosjektorganisering

### 3.1 Ansvarsforhold

Oppdragsgiver:	Arbeidsmiljøfondet ved Siri Møllerud
Prosjektansvarlig (PA):	Jostein Hansen, NHO Reiseliv
Styringsgruppe (SG):	Bente Strand Jarl, Tom Blix og Rita Walberg (NAV Arbeidslivssenter Oslo)
Prosjektgruppe (PG)	Bente Strand Jarl, NHO Reiseliv Jens Petter Hagen, Felleforbundet Kristin Stangnes, Michael Stoneman, Catrina Storrødvann (NAV Arbeidslivssenter Oslo) Marianne Kjekstad Johansen, HR-sjef Grand Xxxx, hotell B

#### PAs ansvar:

- Godkjenning av prosjektplan
- Økonomi og fremdriftsoppfølging
- Kvalitetssikring

#### SGs ansvar:

- Kvalitetssikre prosjektplan og milepælsplan
- Oppdateres om fremgang i prosjektet gjennom styringsgruppemøter
- 

#### PGs ansvar:

- Planlegging og koordinering
- Fordeling av oppgaver innad i PG
- Kvalitetssikring av prosess og innhold
- Gjennomføring av Kick-off
- Gjennomføring av gruppemøter
- 

#### PLs ansvar:

- Inviterer deltagere fra hotellene til PG
- Sende ut invitasjon til Kick-off, lokaler og bevertning
- Rapportering og regnskap

## 4. Planlegging, oppfølging og rapportering

### 4.1 Hovedinndeling av prosjektet

Planleggingsfase 11. mars, utsendelse av invitasjon i mars

Gjennomføring av kick-off 19 mai

Kartlegging av behov og ønsker fra hotellene i juni

Mottatt IA-avtaler i midten av juni

Handlingplaner utarbeidet slutten av juni

Midt august og ut året – 4 felle samlinger med temaer for små, mellomstore IA-hotell. Møter med store prioriterte IA-hotell.

Evaluerings- og rapporteringsfase fra november/desember

---

### Områdeavgrensning: **Logistikk- og Transportindustriens Landsforening (LTL)**

**Tariffparter (som inngår i denne rapporten): Norsk Transportarbeider Forbund (NTF)**

#### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

**NTF og LTL har et samarbeidsprosjekt sammen med NAV, avdeling Oslo Nord (Groruddalen). Dette er et pilotprosjekt som i utgangspunktet skal gå over et kalender år.** Rekrutteringsbehovet i bransjen er stort. Vi har høy ledighet blant ungdom i området. LTL, NTF og Arbeidslivssenteret ønsker å samarbeide for å redusere sykefraværet, jobbe forebyggende og rekruttere ungdom inn i bransjen.

**Målgruppen er bedrifter innen transport og lager i Groruddalen.**

#### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Vi har sett i noen tilfeller at skiftarbeid og tungt fysisk arbeid kan være belastende i forhold til helsen, men vi i LTL har ikke erfaring med at dette er et stort problem.

I prosjektet nå så er det tredje personen som stiller fra NTF, dette har gjort det vanskelig å holde den kontinuerligheten som ønsket. Prosjektet har også fått ny prosjektleder, men det har hatt begrenset betydning for prosjektet.

#### **Aktivitetsrapportering**

#### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

Prosjekter etterfulgt av kick-off 27.1.2011

- 
- IA-bedrifter vil få spesiell oppfølging fra NAV- arbeidslivssenteret.

- Verving av Ikke IA-bedrifter eller følge opp uten at de får tilgang til alle kurs ved Arbeidslivsenteret.
  - Arrangere kurs for tillitsvalgte og verneombud for å bli bedre på forebygging og oppfølging av sykefraværet. Her har det vært veldig lav oppslutning.
  - Etablere nettverksgrupper med ca. 7 bedrifter.
- Bistand i rekrutteringsarbeidet fra Arbeidssenteret.
  - Invitert ledelsen fra ulike firma for å snakke om utfordringene i bransjen.
  - Til møte med arbeidsgivere som NHO/LTL innkalte til, møtte 4 bedrifter
  - UPS som ikke er IA-bedrift har meldt seg på med 10 personer til grunnkurs den 13.4.

#### Utfordringer for prosjektet:

- Det er stort press på bedriftene, og tid er kostbart.
- Tilbudet blir borte blant mailer og andre presserende tilbud.
- Vi ser at utfordringen i mange bedrifter ligger i at tillitsvalgte og ledelsen skal sette seg på samme side av bordet.

#### **Arbeidet videre:**

- Kurset den 13. april kjøres. Påminning til kurset sendes ut.
- Etter kurset den 13. april sendes det ut en forespørsel om ”Hva ønsker bedriften hjelp til – hva bør prosjektet fokusere på?”
- Vi må ta sikte på ”face to face”-møter (innsalgsmøte) med de store bedriftene som har gitt signaler om at de ikke ønsker å være IA-bedrift. Dette må NAV Arbeidslivssenter stå ansvarlig for. I første omgang med ledelsen (HR-ansvarlig eller ledelsen) – deretter med tillitsvalgte.
  - Fokus på bedriftens sykefravær – årsaker
  - Fordelen med IA – Tilretteleggingstilskudd, kurs, kontaktperson i NAV m.v.
  - Resultat av målrettet jobbing
- Tilbud om videre kursing (etter bedriftens behov) dersom de vurderer å bli IA-bedrift

**April 2011**

## **Områdeavgrensning: EL&IT-forbundet og Norsk Teknologi**

Partene har landsoverenskomsten for elektrofag (LOK) og Heisoverenskomsten som felles.

Norsk Teknologi består av bransjeorganisasjonene:

HLF - Heisleverandørenes Landsforening

INTEGRA - foreningen for tekniske systemintegratorer

NELFO - Foreningen for EL og IT Bedriftene

VKE - Foreningen for ventilasjon, kulde, energi og rør

### **Tariffparter (som inngår i denne rapporten):**

EL&IT-Forbundet og Norsk Teknologi.

### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Norsk Teknologi og EL&IT-Forbundet har opprettet en arbeidsgruppe med representant fra hms og forhandlersiden. EL&IT-Forbundet og Norsk Teknologi har hatt jevnlig møter sammen.

### **Status**

#### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre delmål:**

EL&IT-Forbundet og Norsk Teknologi jobber etter myndighetenes mål ift IA-avtalen.

IA-avtalens overordnede mål å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet, og de tre delmålene:

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):...
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) Partene jobber med å utvikle mål.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) Partene jobber med å utvikle mål.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) Partene jobber med å utvikle mål.

#### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

De fleste bedrifter er småbedrifter innenfor bygge- og anleggsbransjen, noe som er en utfordring i forhold til avtalens 3 delmål. Disse utfordringene jobbes det med.

---

### **Aktivitetsrapportering**

#### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

EL&IT-Forbundet og Norsk Teknologi ser for seg å formidle informasjon til bransjen om belastningslidelser og hva som finnes for å forebygge dette. Vi skal også ha fokus på arbeid i høyden/fallulykker, brakkeforhold (tilrettelegging for begge kjønn), plass, tilrettelegging,

stress, vibrasjoner og støy/støv og strømgjennomgang/strømskader. EL&IT-Forbundet og Norsk Teknologi skal vurdere om man skal konsentrere seg om færre evner etter hvert.

### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

Bedrifter gir tilbakemeldinger på at NAV ikke fungerer som forventet. Treg saksgang, kontaktpersoner for IA-bedrifter følger ikke opp. Bedriftene melder også tilbake at det er vanskelig å kommunisere med sykemeldende lege.

### **Annet:**

---

## **Tariffparter: NHO Transport – Norsk Transportarbeiderforbund og Yrkestrafikkforbundet.**

### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Partene inngikk mot slutten av 2010 en formell avtale om det videre samarbeidet. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe, som har hatt regelmessig kontakt. Partene er enige om å fokusere på delmål 1 og 3 i IA-avtalen. Dette da transportbransjen ikke er den enkleste bransjen å inkludere yrkeshemmede i, og da yrkessjåførdirektivet vil medføre at det uansett er få yrkeshemmede som fyller de formelle vilkårene for å ta arbeid i bransjen. Partene er enige om å i første omgang fokusere på bussbransjen.

Partene har gjennomført en kartleggingsfase, og har funnet eksempler på bedrifter som arbeider godt. Det skal avholdes en felles konferanse i begynnelsen av juni, se vedlegg, der bl.a. disse eksemplene presenteres, og hvor en diskuterer det videre arbeidet.

### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- ❖ Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001
  - Da en sammenligner med tallene fra annet kvartal 2001 anses det lite relevant å gi tilbakemelding på utviklingen av
- ❖ Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål, men det arbeides aktivt med å tilrettelegge for de som alt er ansatt der dette er mulig.
- ❖ Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - Området har fortsatt høyt fokus i bransjen, og temaet vil bli berørt under konferansen. Unibuss AS fikk nylig prisen for «Årets seniorinitiativ 2010».

### **Generelle tiltak fra NHO Transport side i 2011:**

- IA-info og publisering på våre hjemmesider.
- Rådgiving til enkeltbedrifter om IA.
- Kompetanseløftet: Dette kursopplegget står fortsatt sentralt i vårt HMS-arbeid

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

- Personalkostnadene utgjør en betydelig del av selskapenes kostnader, og syke arbeidstaker må alltid erstattes (bussene må gå). Det er derfor generelt et høyt fokus på HMS i

bransjen. Det er imidlertid få administrativt ansatte, noe som av og til begrenser mulighetene for en tett oppfølging av de sykemeldte. Enkelte steder tar arbeidet med å forsøke å få kontakt med sykemeldte som tilsynelatende unndrar seg slik kontakt en uforholdsmessig stor del av de tilgjengelige ressursene.

- Fordi bussjåførene er noe eldre enn arbeidstokken ellers, gjerne har slitasjeskader fra ”tiden før servostyring”, har omfattende publikumskontakt, og eksponeres for ”vær og vind” ved av- og påstigning, så vil sykefraværet i bransjen ligge noe over landsgjennomsnittet.
- Bransjen har ingen/få alternative oppgaver å tilby de som ikke kan kjøre buss.
- Fordi det oftest er praktisk umulig å tildele en bestemt buss til en bestemt ansatt er det vanskelig å foreta rent individuelle tilpasninger for de ansatte som har behov for dette.

### **Vedlegg:**

#### **Invitasjon til felles IA-seminar 08.06.11**

NHO Transport, Yrkestrafikkforbundet og Norsk Transportarbeiderforbund vil med dette invitere til et felles IA-seminar onsdag den 6. juni kl 10.00. Målgruppen for seminaret er ledere og tillitsvalgte i våre felles medlemsbedrifter.

I forbindelse med ny IA-avtale er det bestemt at det skal skje et samarbeide mellom tariffpartene, og denne konferansen er et viktig ledd i dette. Seminaret er viktig for å prioritere det videre arbeidet tariffpartene imellom, og vil forhåpentligvis også være inspirerende i det videre arbeidet i den enkelte bedrift.

**Sted: Næringslivets Hus, Middeltunsgt. 27, Oslo**

#### **Program:**

- 09:30: Registrering, kaffe og rundstykker
- 10:00: **Åpning**  
– kort presentasjon av deltakerne og dagens målsetninger
- 10:15: **Hva kan NAV Arbeidslivssenter bidra med?**  
Rådgiver Hilde Jappe Skjærmoen, NAV Arbeidslivssenter Oslo
- 11:00: **Nytt felles opplæringsverktøy**  
Rådgiver Margrete Posti Røed Martin fra Industriskolen
- 11:30: Lunsj
- 12:15: **Slik arbeider vi – eksempler fra tre bedrifter**  
- Tide  
- Setesdal  
- Unibuss
- 13:30: **De særlige utfordringene for sykefraværsarbeidet i bussbransjen**  
Forskningsleder Frode Longva, TØI
- 14:00: **Plenumsdiskusjon; hva kan vi gjøre i fellesskap?**
- 14:45: Oppsummering og avslutning; **hva gjør vi fremover?**

---

**Områdeavgrensning: [Abelia](#)**

**Tariffparter (som inngår i denne rapporten): [El & IT Forbundet](#)**

### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Partene etablerer en arbeidsgruppe som består av:

Gro Lundberg, Abelia

Kjersti Svee Aas, Abelia

Henning Solhaug, EL & IT Forbundet

Reidunn Wahl, EL & IT Forbundet

En eventuell utvidelse av gruppa med en representant fra arbeidsgiversiden i en av virksomhetene samt en tillitsvalgt og et verneombud vil bli behandlet på neste møte.

### **Oppstart møte 3 mars 2011.**

I møtet diskuterte partene oppfølging av intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen).

Partene er enige om å konsentrere arbeidet om virksomheter som er omfattet av

1. Overenskomst for Telenor mellom NHO og LO/EL & IT Forbundet
2. IKT-overenskomst mellom NHO og tilhørende landsforeninger og LO/EL & IT Forbundet

Virksomheter i Abelia hvor EL & IT Forbundet har medlemmer, men som er omfattet av andre overenskomster vil man eventuelt komme tilbake til.

Partene er opptatt av forebyggende arbeid.

Partene vil fokusere på delmål 1 (reduksjon i sykefravær) og delmål 3 (forlenget yrkesaktivitet etter fylte 50 år).

### **Arbeidet organiseres i:**

- 1) Kartleggingsfase
- 2) Igangsettingsfase
- 3) Oppfølgingsfase

### **Andre saker som ble diskutert:**

\*Mulighet for felles konferanse med Norsk Teknologi og Energi Norge høsten 2011.

\*Kvinneperspektiv.

\*Skjuler hjemmekontor sykdom og arbeidsmiljøproblemer?

\*Erfaringskonferanse med arbeidsgiver, forhandlingsutvalg og verneombud i en ”vellykket” IA-bedrift og en bedrift med store utfordringer.

\*Telenor Open Mind som eksempel for andre.

### **Kartleggingsfase:**

Abelia tar ansvar for framskaffing av tallmateriale om alderssammensetting, avgangsalder og sykefravær i bedriftene som er bundet av Telenor- og IKT-overenskomsten. Dette gjøres via spørreundersøkelse til bedriftene.

**Neste møte:** Onsdag 4. mai kl. 12.00 hos Abelia i Middelthunsgate 27.

**Vedlegg:** Utkast til rammeavtale mellom EL&IT-Forbundet, (foreløpig ikke signert)



# **RAMMEAVTALE MELLOM EL & IT-FORBUNDET OG ABELIA OM FELLES STRATEGI FOR IA-SAMARBEID (forslag 7.04.11)**

## **1. GRUNNLAG**

EL & IT Forbundet og Abelia legger ”Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen) 24. februar 2010” til grunn for samarbeidet.

Nasjonale mål

De tre nasjonale delmål gjelder for avtalen.

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001.  
Nasjonalt skal nivået på sykefraværet ikke overstige 5,6 %.
2. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder.

## **2. FELLES MÅL FOR EL & IT-FORBUNDET OG ABELIA**

Målsettingene bygger særlig på Intensjonsavtalens punkter ”Forpliktelser i trepartssamarbeidet” og ”Arbeidsgiverne og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå”.

EL & IT Forbundet og Abelia er opptatt av forebyggende arbeid. Partene vil fokusere på delmål 1 (reduksjon i sykefravær) og delmål 3 (forlenget yrkesaktivitet etter fylte 50 år).

Felles mål

- Forebyggende arbeid
- Styrke felles forståelse av tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte
- Fokus på forlenget yrkesaktivitet etter fylte 50 år
- Felles opplæring/opplæringsmateriell fra partene LO/NHO

Partene er enige om å konsentrere arbeidet i virksomheter som er omfattet av:

1. Overenskomst for Telenor mellom NHO og LO/EL & IT Forbundet
2. IKT-overenskomsten mellom NHO og tilhørende landsforeninger og LO/EL & IT Forbundet

## **3. GJENNOMFØRING I BEDRIFTEN**

Intensjonsavtalen har tillagt arbeidslivets parter en forpliktende rolle i IA-arbeidet.

LO og NHO har understreket at denne forpliktelse også gjelder forbund og landsforening.

EL & IT Forbundet og Abelia er blitt enig om at denne forpliktelse best kan ivaretas ved å sette økt fokus på IA-arbeidet, og især forebyggende arbeid, for partene i den enkelte bedrift.

EL & IT Forbundet og Abelia vil derfor innhente tallmateriale fra relevante bedrifter og foreta en vurdering av hvordan man best kan gå videre med innhentet materiale (se punkt 4 Handlingsplan).

## **4. HANDLINGSPLAN**

1. EL & IT Forbundet og Abelia oppnevner en arbeidsgruppe som skal jobbe med IA-arbeidet etter rammeavtalen.

2. Arbeidet deles inn i en kartleggingsfase, en igangsettingsfase og en oppfølgingsfase. I kartleggingsfasen fremskaffes tallmaterieell om sykefravær, alderssammensetning og avgangsalder i bedrifter omfattet av Telenor- og IKT-overenskomsten.
3. Det skal legges vekt på forebyggende arbeid.
4. Partene vil vurdere å lage en erfaringskonferanse med arbeidsgiver, forhandlingsutvalg og verneombud i en ”vellykket” IA-bedrift og en bedrift med større utfordringer.
5. Partene vil også undersøke mulighetene for å lage en felles konferanse med Norsk teknologi og Energi Norge.

Arbeidsgruppe:

Fra Abelia: Gro Lundberg og Kjersti Svee Aas

Fra EL & IT-forbundet: Reidunn Wahl og Henning Solhaug

## 5. IKRAFTTREDEN

Avtalen trer i kraft [4. mai 2011] og gjelder i samme tidsrom som Intensjonsavtalen. EL & IT Forbundet og Abelia kan ta avtalen opp til revisjon dersom endrede forhold av vesenlig art krever det.

---

Gro Lundberg

---

Reidunn Wahl

---

## Tariffparter: **Norges Bilbransjeforbund (NBF) og Fellesforbundet**

### Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

I 2010 har det ikke vært prioritert et IA-samarbeid mellom tariffpartene. Det har vært en klar prioritering av andre oppgaver.

### Status

#### Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. andre kvartal 2001  
Utvikling i bilbransjen siden 2001:  
Legemeldt fravær 2. kvartal 2001: 5,4 %, legemeldt fravær 2. kvartal 2010 4,6%  
Endringen fra 2. kvartal 2009 til 2. kvartal 2010 er – 15,3 %
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne  
Partene har per i dag ikke satt noe særskilt aktivitetsmål
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

Partene har per i dag ikke satt noe særskilt aktivitetsmål

#### **Generelle tiltak i 2010:**

- IA-info, skjemaer og verktøy er publisert på Norges Bilbransjeforbunds hjemmesider [www.nbf.no](http://www.nbf.no)
- IA er et tema i hver utgave av bladet Bilbransjen. Her er også publisert flere artikler med gode eksempler på løsninger innen alle 3 delmål
- NBF har en god dialog med NAV Arbeidslivssenter Opplands kontaktperson for bilbransjen, noe som blant annet har ført til flere artikler med gode eksempler på IA-arbeid i bransjen.
- IA har vært et tema på flere lokalforeningsmøter.
- Rådgiving til enkeltbedrifter om IA. Forhandlingssjef og andre jurister ved juridisk avdeling rådgir også medlemmer i enkeltsaker knyttet til fravær og tilrettelegging.
- Nytt arbeidshefte med skjemaer for IA-arbeid ble særskilt presentert og delt ut under Bilverksteddagene, en årlig konferanse for bilverksteder.
- NBF har også arbeidet aktivt for å øke medlemmenes kunnskap om bruk av bedriftshelsetjeneste, herunder bistand fra BHT i IA-arbeidet.
- Flere av NBFs medlemmer er i gang med prosjekter knyttet til økt realkompetanse og omskolering for at fagarbeidere i bransjen skal kunne stå lengre i arbeidslivet. Disse prosjektene er i regi av medlemsbedriftene selv, og ennå på planleggingsstadiet. De er derfor ikke nærmere beskrevet i denne rapporten.

#### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Bilbransjen er blant de bransjer med lavest fravær innen NHO-området, men har likevel arbeidet aktivt med sykefravær. I tillegg er det en del arbeidsområder innen bransjen som er fysisk krevende, noe som kan bidra til tidlig pensjonsalder. Bransjen har i en årrekke arbeidet aktivt for å heve HMS-status, noe som har bidratt til et høyt fokus på HMS ute hos våre medlemmer. Det er fremdeles utfordringer knyttet til støy, kjemikaliehåndtering og ergonomi, og NBF anser derfor arbeidet med systematisk forbedring av det generelle HMS-arbeidet som et viktig bidrag for å nå målene i IA-avtalen.

#### **Aktivitetsrapportering**

##### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

Det vil bli nedfelt en IA-arbeidsgruppe bestående av HMS-rådgiver og forhandlingssjef fra NBF, samt representant fra Fellesforbundet. Dialog om samarbeidet er innledet, og det planlegges et oppstartmøte før årsskiftet. Det vurderes også et samarbeid om noen IA-prosjekter med NHO luftfart ettersom NHO luftfart og NBF har samme motpart på tariffområdene i Fellesforbundet.

##### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

Bilbransjen opplever for dårlig tilgang på relevant statistikk og bakgrunnsmateriale for å målrette tiltak. Med bedre bakgrunnsinformasjon vil det være enklere å planlegge hensiktsmessige tiltak for bransjen.

##### **Endringer siden forrige rapportering:**

En arbeidsgruppe bestående av HMS-rådgiver og forhandlingssjef fra NBF, samt representant fra Fellesforbundet er under etablering. Gruppen arbeider med innhold i rammeavtale og tilhørende aktivitetsplan. Arbeidsgruppens fokuserer nå på etablering av handlingsplan med tiltak som første prioritet.

Oslo 12 .april 2011

---

**Områdeavgrensning: Energi Norge**

**Tariffparter (som inngår i denne rapporten): EL & IT Forbundet**

#### **Beskrivelse av organisering av IA- samarbeidet mellom partene:**

Det er etablert en prosjektgruppe med to representanter fra hver av partene. EL og IT Forbundet er representert ved Henning Solhaug og Jarle Eide. Fra Energi Norge deltar Ståle Borgersen og Kjersti Sundbø. Energi Norge er sekretariat for arbeidet i prosjektgruppa. Prosjektgruppe er i en prosess med å utarbeide rammeavtale og handlingsplan.

Partene gjennomførte to konferanser (Bodø og Oslo) i desember 2010, og temaet på konferansene var partssamarbeidet og HMS/IA. I etterkant av konferansene ble det avholdt et evalueringsmøte der også øverste leder for hhv. EL&IT Forbundet og Energi Norge deltok. Partene var enige om at samarbeidskonferansene er en viktig arena for å skape dialog mellom ledelsen og arbeidstakersiden i bedriftene, og at partssamarbeidet mellom EL&IT Forbundet og Energi Norge kan spille en rolle for utviklingen av IA i bransjen. Partene er enige om å ha et nytt møte tidlig høst, der øverste ledelse i de to organisasjonene deltar.

#### **Status**

##### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens hovedmål og delmål:**

IA-avtalens overordnede mål å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet, og de tre delmålene:

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):

##### **Aktivitetsmål og status**

Partene har foreløpig ikke satt aktivitetsmål.

Status legemeldt sykefravær siden 2. kvartal 2001:

*Andre kvartal 2001: 4,3 %*

*Andre kvartal 2010: 3,4 %*

*Endring i prosent i perioden: - 20,9 %*

*Fjerde kvartal 2001: 4,6 %*

*Fjerde kvartal 2010: 3,4 %*

*Endring i prosent i perioden: - 26 %*

Tallene er basert på SSBs statistikk for kraft - og vannforsyning, dvs. ikke bare Energi Norges bedrifter.

Status legemeldt sykefravær siste år:

*Andre kvartal 2010: 3,4 %*

*Andre kvartal 2009: 3,6 %*

*Endring i prosent i perioden: -5,8 %*

*Fjerde kvartal 2010: 3,5 %*

*Fjerde kvartal 2009: 3,6 %*

*Endring i prosent i perioden: - 4,7 %*

Tallene er basert på NHOs sykefraværstatistikk, dvs. Energi Norges bedrifter.

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - o Partene har foreløpig ikke satt aktivitetsmål på dette området.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - o Partene har foreløpig ikke satt aktivitetsmål på dette området, og har i dag ikke tilgang til statistikk på området på bransjenivå. SSB er kontaktet for å se på mulighetene for å få mer informasjon om situasjonen i bransjen.

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Energibransjen har et stabilt lavt sykefravær for bransjen som helhet, men enkelte bedrifter skiller seg ut med et høyt fravær. Dette gjelder spesielt bedrifter med kundesenteraktivitet, men også ansatte som utfører arbeid ute på nett og produksjonsanlegg. Partene har prioritert disse gruppene i arbeidet for å få ned sykefraværet og høyne den reelle pensjonsalderen.

Gjennomsnittsalderen i energibransjen er høy, og mange av bedriftene har et sterkt fokus på å få ansatte til å stå lenger i arbeid. Mange eldre arbeidstakere besitter spisskompetanse som er vanskelig å erstatte, og overføring av kompetanse mellom eldre og yngre medarbeidere er sentralt i bedriftenes arbeid.

Partene har diskutert ulike problemområder, bl.a muskel – og skjelett, strømskader, alenearbeid, arbeid i høyden, psykososialt arbeidsmiljø (særlig knyttet til omstillinger og situasjoner med høyt arbeidspress) og kjemisk arbeidsmiljø, og er opptatt av hvordan partene kan bidra til de forebyggende arbeidet slik at ansatte kan ta vare på sin arbeidshelse.

## Aktivitetsrapportering

### Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:

- 1) Formidling av IA – informasjon på nyhetsbrev og nettsider.
- 2) IA – relaterte temaer på ulike konferanser (for eksempel samarbeidskonferansene) og andre arenaer
- 3) Rådgivning til hhv. ledelse og tillitsvalgte

---

### Områdeavgrensing: **Norsk Industri med tilhørende bransjer**

**Tariffparter (som inngår i denne rapporten):** Norsk Industri og Fellesforbundet og Industri Energi.

### Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

IA-arbeidet i Norsk Industri har vært høyt prioritert siden starten av 2002 og har vært godt forankret i både styret og hos daglig ledelse. Arbeidet med et mer inkluderende arbeidsliv er en av Norsk Industris 10 fokusområder, som blant annet vår adm.dirktør blir målt på av styret.

Siden 2002 har Norsk Industri (den gang hhv TBL og PIL) jobbet tett med sine respektive forbund. Vi har hatt jevnlig møter og har sammen arrangert en rekke konferanser. Vi har også vært på en rekke bedriftsbesøk i fellesskap. Allerede i 2002 utviklet vi et nettbasert IA-kurs for ledere og tillitsvalgte i samarbeid med Statoil og tillitsvalgte i IndustriEnergi. Kurset ble i 2009 frigitt og tilbudt gratis til hele NHO-fellesskapet. Partene har i perioden utviklet nesten 100 regionale IA-nettverkssamlinger (for erfaringsutveksling og kompetanseheving) i samarbeid med de lokale NAV Arbeidslivssentrene.

Norsk Industri har egen sykefraværstatistikk- som gir oss god oversikt over nivået i de ulike bransjene og bedriftene. I tillegg gir det oss direkte kontakt med et stort antall bedrifter hvert kvartal. Statistikken gir oss også ofte medieoppslag der vi kan profilere dyktige virksomheter til inspirasjon for resten av industrien.

Norsk Industri var en av de første landsforeningene som kunne registrere betydelig nedgang i sykefraværet i egen medlemsmasse som resultat av IA-avtalen. I 2005 hadde vi innfridd målet om 20% nedgang i sykefraværet.

Norsk Industri bidrar også med betydelige ressurser til det løpende IA-arbeidet i NHO-fellesskapet ved koordinering av fellesaktiviteter (som f.eks ”aksjon sykefravær i 2009), utvikling av partenes IA-kurs 2011, gjennom deltakelse i høringsgrupper samt bidrag ifm utvalgsarbeid f.eks i den regjeringsoppnevnte gruppen som utarbeider basisveileder for sykemeldere/ legene. I tillegg holder vi innlegg om IA på en rekke konferanser.

## Aktiviteter 2010

- Norsk Industri, FF og IE har hatt tre møter i 2010. Det fjerde møtet skal vi ha i desember.
- Løpende registrering av sykefravær i bransjer og utsendelse av kvartalsvise brev til medlemmene. Synliggjøring av de gode IA-bedriftene ifm lansering av kvartalsresultatene
- Løpende informasjon om IA på relevante arenaer, bransjesamlinger, årsmøter, styremøter og konferanser.
- Utvikling av IA-kurs for partene i arbeidslivet. Norsk Industri har i samarbeid med NHO og LO fått samt ansvaret for utarbeidelsen av det nye IA-kurset ledere og tillitsvalgte i arbeidslivet som skal være ferdig i april 2011.
- Innlegg på en rekke IA-konferanser for deling av erfaringer fra Ia-arbeidet i Industrien.

## **Status**

### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):
  - Aktivitetsmål: Redusere sykefraværet med minst 20% i Norsk Industri
  - Status sykefravær siden 2.kvartal 2001:
    - 2.kvartal 2001: 6,29%
    - 2.kvartal 2010: 4,85%
    - Snitt for 2010: 4,9%
- Endring i prosent i perioden; 21%
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne og
- Økning av den generelle avgangsalderen

Vi jobber systematiske for at flest mulig av Norsk Industris virksomheter skal få IA-arbeidet inn som en del av det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten. Ved å forebygge for sykefravær og tilrettelegge for å øke arbeidsdeltakelsen vil virksomhetene samtidig hindre utstøting av personer med redusert funksjonsevne og øke den generelle avgangsalderen fra arbeidslivet. På denne måten jobber virksomhetene med alle tre delmålene i IA-avtalen.

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

I Norsk Industri ligger spesielt *støperibransjen* samt *rens og vaskeribransjen* høyt på sykefraværet. Vi har pågående IA-aktivitet rettet mot støperibransjen og vurderer tiltak rettet mot renseri og vaskeri-bransjen.

## **Aktivitetsrapportering per 15.april 2011**

### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt eller planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

Vi etablerte en ressursgruppe i 2010 i Norsk Industri bestående av jurist og forhandlingssjef Tore Hurlen og HMS-rådgiver Pernille Vogt.

Vi har etablert en IA-arbeidsgruppe med IA-fagpersoner og personer ansvarlige for tariffavtaler, bestående av: Lars Erik Lilleødegård og Tove Rita Melgård, Fellesforbundet, Jon Arne Mo og Ole Kristian Paulsen, Industri Energi, Tore Hurlen og Pernille Vogt, Norsk Industri.

Arbeidsgruppen har hatt fire møter i 2011 (20.1 på FF, 18.2 på NI, 17.3 på FF og 13.4 på NI)

Det er utarbeidet en rammeavtale som skal signeres av forbundslederne i FF og IE og adm.dir i Norsk Industri. Det er laget en handlingsplan for aktiviteter vi skal ha i 2011. (vedlagt)

Det skal lages:

- en møtekalender for resten av 2011,
- en liste over distribusjonskanaler,
- en PPT-presentasjon med innsalg av IA som alle parter kan bruke overfor egne medlemmer,
- en artikkel som vi kan få inn i aktuelle nyhetsbrev/ info skriv som sendes medlemmene

En spesielt viktig aktivitet i 2011 vil være å informere om det nye IA-kurset på alle aktuelle arenaer og gjennom aktuelle distribusjonskanaler. Målet er å sørge for at flest mulig virksomheter tar dette nye verktøyet i bruk. Vi vil i samarbeid med FF og IE utarbeide en aktivitetsplan for dette arbeidet.

### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

Mangel på tid hos deltakerne i arbeidsgruppen er en utfordring. Vi rekker f.eks ikke å informere personlig på alle arenaer vi ideelt sett kunne vært på

Det er utfordringer mht samordning mellom LF, NHO sentralt og NHOs regionkontorer. Det vil f.eks være viktig å få oversikt over hvilke konferanser og nettverk de ulike regionforeningene og de regionale IA-rådene planlegger slik at vi i LF både kan informere om- og motivere virksomhetene til å delta på disse. I tillegg er disse arenaene viktige for å få ut informasjon om den nye IA-opplæringen som lages av partene i arbeidslivet.

NAV-lokal og NAV arbeidslivssenter får kritikk av bedriftene for ikke å oppfylle sine oppgaver. Det gjør det utfordrende å selge IA-avtalen og fordelen ved å få en kontaktperson fra NAV til bedrifter. Det er også krevende å fortelle om fordelene med dialogmøte 2, hvis bedriftene opplever at NAV-lokal ikke kaller inn, slik de har ansvar for.

For å kunne rekruttere nye IA-virksomheter trenger vi oversikt over hvem som har IA-avtale. Vi mener det derfor er viktig at NAV snarest leverer NHO lister over IA-bedrifter slik at alle LF får oversikt over IA-status for egne medlemmer.

### **Annet:**

---

Vedlegg 1

## **Handlingsplan**

6. Hvert forbund/ LF kartlegger sine distribusjonskanaler og aktuelle møteplasser.
7. Arbeidsgruppen utvikler en felles PPT presentasjon med informasjon og innsalg av IA, herunder informasjon om det nye IA-kurset. Denne skal brukes av alle parter for å rekruttere nye IA-bedrifter og motivere eksisterende til forsterket innsats.
8. Arbeidsgruppen utarbeider et kvartalsvist nyhetsbrev



9. Landsforening og forbund sørger for å spre budskapet gjennom sine kanaler og på aktuelle arenaer
10. Arbeidsgruppen skal samle opp bedrifter som kan brukes som gode eksempel for IA arbeidet

Vedlegg 2

### **DISTRIBUSJONSKANALER Industri Energi**

Rundskriv til alle avdelinger

Ukeslutt til alle avdelinger

17 samarbeidskomiteer (bransjer).

Web-side

Fagbladet Industri Energi

### **Fellesforbundet**

Sirkulære til alle avdelinger

Bransjevise møteplasser? (Tove Rita)

Bransjesamlinger (eks støperi)

Web-side

Fagbladet Magasinett

### **Norsk Industri**

Styret

Representantskapet

Årsmøter og styremøter i de ulike bransjene

Bransjesamling

HMS-samling

HR-konferanse i Norsk Industri

Nyhetsbrev en gang pr uke

Web-side

Rådgivning til hhv. Ledelse og tillitsvalg

### **Områdeavgrensning: [NHO Håndverk](#)**

NHO Håndverk har 2200 medlemsbedrifter innen metall- tekstil- trebearbeidende og beslektede håndverksområder. For denne perioden har alle hovedaktiviteter i foreningen vært knyttet til frisørbransjen.

### **Tariffparter (som inngår i denne rapporten):**

Fagforbundet, Handel&Kontor og Fellesforbundet er parter.

### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Oppfølging av IA-avtalen har i hovedsak foregått i bedriftene i perioden. Det er sporadisk kontakt med forbundene.

## **Status**

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Gullsmed- urmaker- foto- blomsterbransjen og beslektede ”butikkrelaterte” områder: Sykefraværet for disse faggruppene var meget lavt da IA-avtalen ble inngått og har holdt seg lavt gjennom hele perioden, også i rapportperioden. Bedriftene følger opp de opplæringsaktivitetene som følger av pålegg og andre tiltak som igangsettes. Bedriftene deltar aktivt på landsforeningens IA-opplæring. Sykefraværsprosenten her er 5,1% på nivå med tidligere målinger.

Tannteknikerbransjen har også god kontakt med foreningen om opplæring og gjennomføring av tiltak. Bransjen er for liten til at det kan legges fram holdbare statistiske tall.

Frisørbransjen består av 1400 foretak med mer enn 1600 bedrifter. Bransjen har i flere år hatt sykefravær på over 9%, som må sees i sammenheng med at 94% av de ansatte er kvinner, stort sett i fertil alder.

Siste fraværstall er 8,6%, som vi anser som tilfredsstillende.

NHO Håndverk, NFVB og Arbeidstilsynet har utarbeidet ventilasjonsforskrifter og mye tid går med til veiledning og informasjon til medlemsbedrifter som står overfor ombyggingsbeslutninger eller inngår kontrakter om nye lokaler.

Arbeidstilsynet har i perioden påbegynt et prosjekt med kontroll i bransjen. Mye tid har gått med til informasjonstiltak overfor bedrifter som etterspør råd når inspeksjon varsles.

IA-opplæringen vår har i perioden hatt 110 deltagere fra til sammen 51 foretak.

## **Aktivitetsrapportering**

### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

IA-opplæringen inngår i en langsiktig satsing for å gjøre bedriftene mer robuste når de står overfor fraværproblemer og skal foreta gjennomgang av rutiner i bedriften med det mål å forbedre arbeidsmiljøet.

### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

Aktiv oppfølging av langtidssykemeldte medfører nye former for samarbeid med leger og NAV. Dette beskrives som vanskelig. Legene blir fortsatt kritiserte av medlemsbedriftene. Vi får ofte tilbakemelding på at NAV ikke påtar seg sitt ansvar grunnet stort arbeidspress. NHO Håndverk forstår at endringene må få tid på seg før vi kan konkludere.

## Områdeavgrensning: **NHO Grafisk**

### Tariffparter (som inngår i denne rapporten): **Fellesforbundet – NHO Grafisk.**

#### **1. Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

NHO Grafisk har formalisert et samarbeid med Fellesforbundet vedrørende oppfølging av IA-avtalen. Tariffpartene har hatt et par møter i første halvår 2011 og har inngått en rammeavtale.

Rammeavtalen trer i kraft 31. mars 2011 og gjelder i samme tidsrom som IA-avtalen. Partene kan ta rammeavtalen opp til revisjon dersom endrede forhold av vesentlig art krever det.

Grunnlaget for samarbeidet er de tre nasjonale delmålene:

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. I forhold til nivået i andre kvartal 2001.  
Nasjonalt skal nivået på sykefraværet ikke overstige 5,6 %.
2. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder.

#### **2. Felles målsettinger**

Tariffpartenes målsettinger bygger særlig på Intensjonsavtalens punkter ”Forpliktelser i trepartssamarbeidet” og ”Arbeidsgiverne og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå”.

Partene vil arbeide for at flere bedrifter arbeider etter IA-modellen og at flere bedrifter tegner IA-avtale.

Partene vil arbeide etter følgende delmål i henhold til de nasjonale IA-målene:

##### **Delmål 1:**

Bidra til å øke nærværsfaktoren i virksomhetene gjennom opplæring av ledere og tillitsvalgte i forebygging og oppfølging av sykemeldte, utvikling av gode rutiner og møteplasser for å diskutere IA.

##### **Delmål 2:**

Bidra til at personer med redusert arbeidsevne kan jobbe og for å forhindre tidlig avgang til trygdeytelser, ved et godt forebyggende sykefraværarbeid og tilrettelegging for de som får redusert arbeidsevne.

Bidra til at bedriftene ved ansettelse vurderer personer med redusert arbeidsevne.

Bidra til at bedriftene tar inn personer på arbeidstrening i samarbeid med NAV.

##### **Delmål 3:**

Bidra til at bedriftene utarbeider en god seniorpolitikk.

#### **3. Gjennomføring i bedriftene.**

##### **Bedriftens og tillitsvalgtes roller**

Rammeavtalen forutsetter at bedriftens ledelse og tillitsvalgte har tydelig definerte roller. Innholdet i rollene er sammen å ta ansvar for det forebyggende arbeidet og for å behandle sykefraværet i bedriften med fokus på arbeidstakernes individuelle situasjon.

##### **Skolering**

Fellesforbundet og NHO Grafisk oppfordrer alle bedrifter til å skolere sine tillitsvalgte,

verneombud og ledere på de ulike nivåer i godt IA-arbeid. De lokale partene oppfordres til å gjennomføre skolering og kurs i fellesskap for å oppnå et best mulig resultat.

Partene vil informere bransjen om relevante kurs- og skoleringstilbud.

De lokale partene kan også kontakte NAV arbeidslivssenter for informasjon og opplæring.

### **Formalisert samarbeid i bedriften**

#### *Hovedavtalen*

IA-arbeidet kan drøftes i de månedlige møter etter Hovedavtalen § 9-3. I tillegg vises til intensjonsavtalens forutsetning om at ledelsen og tillitsvalgte i IA bedrifter minst to ganger årlig skal ha møte hvor IA-arbeidet er eneste tema.

#### *Arbeidsmiljølovens bestemmelser om tillitsvalgte og verneombud*

##### *Tillitsvalgte*

Arbeidsmiljøloven har bestemmelse om tillitsvalgtes kompetanse i sykefraværsarbeidet.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidsmiljøloven § 3-1 f), jfr. § 3-1 (1).

Arbeidsmiljøloven § 4-2 stiller krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av HMS arbeidet.

En viktig bestemmelse er Arbeidsmiljøloven § 4-6 om særlig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Tillitsvalgte skal tas med på råd dersom det er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, bla ved sykdom.

#### *Verneombud*

Partene viser til verneombudets rolle etter Arbeidsmiljøloven § 6-2. Verneombudet har som oppgave å ivareta arbeidstakernes interesser, bla i forhold til helse, jfr. Arbeidsmiljøloven § 3-1. Partene konstaterer at tillitsvalgte og verneombud kan ha et hensiktsmessig samarbeid i bedriften innenfor de områder som denne rammeavtalen omfatter.

## **4. Handlingsplaner**

Tariffpartene utarbeider handlingsplaner som tilknyttes denne avtale. Det utarbeides handlingsplaner for 2011, 2012 og 2013. Handlingsplan for 2012 skal foreligge senest 30. november 2011 og handlingsplan for 2013 skal foreligge senest 30. november 2012.

## **Områdeavgrensning: Renhold og vakt/sikkerhet**

### **Tariffparter: NAF og NHO Service**

#### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

1. Arbeidsgruppe nedsatt bestående av Tore Barlo og Terje Nygaard fra NHO Service og Lise Myrvold og Trond Karlsen fra NAF. Møte 8. november 2010.

2. Pågående samarbeid i prosjektet "Konsensus" NAF og NHO Service stiller med faste medlemmer.

### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):...
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

### **Beskrivelse av problemområder innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Både renhold og vaktbransjen har utfordringer med høyt sykefravær og turnover.

### **Aktivitetsrapportering**

#### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

1. "KomDaVel"- et nærværprosjekt for renholdsbransjen med fokus på å få medarbeidere raskere tilbake. Prosjektet har startet med renholdsbedrifter i Trondheimsregionen og målet er 20 % reduksjon i sykefraværet, 15 % økt medarbeidertilfredshet og en reduksjon i turnover med 10 %. Prosjektet er ment å spres ut til alle renholdsbedrifter i NHO-Service. NAV Trøndelag, Agder BHT og en attføringsbedrift følger prosjektet. Prosjektet er støttet av NHOs Arbeidsmiljøfond og prosjektleder NHO Service. Se mer info: [www.komdavel.no](http://www.komdavel.no)
2. "Konsensusprosjektet" Et samarbeid med NAF om fokus på hvordan sikkerhetsbransjen ønsker å fremstå overfor de ansatte, kunder og allmennheten. Sikre og utvikle positiv faktabasert kunnskap om vakt- og sikkerhetsbransjen som samfunnsaktør og yrkeskarriere. Fokus på arbeidsmiljøet for den enkelte vakter.
3. Løpende godkjenningsordningsordning i vaktbransjen. Gjennom " Sikker Vakt" er målsetting å bidra til positiv utvikling av sikkerhetsbransjen i Norge, ved å sikre at selskapene er eiet, administrert og drevet slik at kundene får et optimalt produkt, og ved å sikre at de ansattes rettigheter er ivaretatt, og at det hersker rettferdige og sunne konkurranseforhold i bransjen. For mer info [www.sikkervakt.org](http://www.sikkervakt.org)
4. Pågående treparts bransjeprogram mot useriøsitet i renholdsbransjen. Hvordan forsterke arbeidsmiljøet og arbeidet for seriøse forhold innen renhold og vakt. Renholdsbransjen er preget av lav organisasjonsgrad, utstrakt bruk av underleverandører og høyt innslag av utenlandsk arbeidskraft. Et første og svært viktig tiltak vil være å få på plass en offentlig godkjenningsordning for renholdsvirksomheter. Godkjenningsordningen skal baseres på de kravene som stilles for å drive lovlige virksomheter, kombinert med en effektiv kontrollordning. Den skal omfatte flere relevante myndigheter i tillegg til Arbeidstilsynet. Regjeringen har de siste årene hatt en omfattende satsing mot sosial dumping i tilknytning til de senere års omfattende arbeidsinnvandring. Treparts bransjeprogrammer kommer inn

som et nytt element for å forsterke arbeidsmiljøarbeidet og arbeidet for anstendige og seriøse arbeidsforhold. Renholdsbransjen er plukket ut som pilot i de nye bransjeprogrammene

5. Løpende avholdelse av kurs for medlemsbedrifter innen HMS for ledere og oppfølging av sykefravær.
6. Løpende samarbeid med NAF om allmenngjøring innen renholdsbransjen

### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

#### ***Annet***

Avtalt møte med NAF den 26. mai 2011.

---

### **Områdeavgrensning: Fiskeindustri**

#### **Tariffparter: FHL og NNN**

### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Vi har i 2010 avholdt en to dagers HMS konferanse sammen med NNN og de to andre landsforeningene i NHO innen matområde. En tilsvarende konferanse for 2011 er under planlegging.

I forhold til IA samarbeid med NNN har vi, sammen med NHO Mat og Bio og NHO Mat og Drikke, inngått en avtale datert 22.03.11. Avtalen følger vedlagt.

### **Status**

#### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. 2. kvartal 2001

Vi har ikke tall for sykefraværet spesifikt for fiskeindustrien. Vi har tall for bransjen som helhet, men får ikke tall for de enkelte tariffområder. Nedenfor følger tallene for FHLs bedrifter samlet. Det antas at fiskeindustrien generelt ligger noe høyere enn snittet, mens havbruk ligger noe lavere.

Sykefravær 2. kvartal 2001: 8,5%  
Sykefravær 2. kvartal 2009: 6,3 %  
Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,5%

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

## **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Fiskeindustrien er et område som har størst utfordringer i forhold til sykefravær innen våre tre tariffområder. Dette skyldes bl.a. ensidig gjentakelsesarbeid, noe tungt fysisk arbeid og til dels arbeid i kalde rom.

### **Aktivitetsrapportering**

#### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

- IA og HMS informasjon på hjemmesider
  - IA som tema på kurs for medlemsbedriftene
  - HMS konferanse
  - Rådgivning om IA til enkeltbedrifter
  - Eget prosjekt om innsosialisering av utenlandske arbeidstakere
  - Aktiviteter i regi av IA arbeidsgruppe; IA konferanse høsten 2011.
- 

### **Oppfølging av IA-avtalen**

Det vises til mandat for partssammensatte grupper utarbeidet av LO/NHO.

Partene er enige om å nedsette en IA-arbeidsgruppe der NNN, NHO Mat og BIO, FHL, og NHO Mat og Drikke er representert med ressurser fra hver forening.

Gruppen har følgende medlemmer:

NHO Mat og BIO Camilla Schrader Roander (Tariff) og Tove Auren (HMS)

FHL Rune Dyrvik (Tariff og HMS)

NNN Anne Berit Aker Hansen (Tariff) og Grete Salberg (HMS)

NHO Mat og Drikke Carl Rønneberg (Tariff) og Anne Brit Slettebø (HMS)

Arbeidsgruppen er enig i at man skal fokusere på delmål 1 i IA avtalen.

### **Begrunnelsen**

Næringsmiddelindustrien har et høyere fravær enn industriens gjennomsnitt. Derfor ønsker partene å arbeide aktivt med å få redusert sykefraværet i denne industrien. Nedenfor nevnte bransjer har et særlig høyt sykefravær også sett i forhold til bransjens gjennomsnitt. Ved å sørge for et godt forebyggende sykefraværarbeid og tilrettelegging for de som får redusert arbeidsevne vil virksomheten også begrense avgang til tidlig pensjon og uføretrygd.

- NHO Mat og Drikke og NNN er enige om at Baker- og konditorbransjen vil være hovedfokusområdet i 2011 og 2012. Prosjekter, bedriftskurs og veiledning vil være de viktigste tiltakene.
- NHO Mat og BIO og NNN er enige om at sykefraværet i kjøtt-, egg- og fjærfeindustrien, vil være hovedfokusområdet. Prosjekter, kurs og veiledning vil være de viktigste tiltakene.

- FHL og NNN er enige om at sykefraværet i fiskeindustrien vil være hovedfokusområdet, hvor prosjekter, kurs og veiledning vil være de viktigste tiltakene.

### **Partene er enige om følgende felles tiltak for året 2011**

- Det vil bli tatt sikte på å avvikle fire møter i året mellom partene etter inngåelsen av denne avtalen hvor temaene blant annet vil være fremdrift og status i partenes IA arbeid/samarbeid.
- Arrangere HMS konferanse august 2011, hvor hovedtemaene er "Sammen om et bedre arbeidsmiljø og inkludering"
- Fremme bedrifter som er flinke i sitt IA-arbeid. Bl. a. ved artikler i foreningenes fagblader (BKLF, NHO Mat og Drikke nytt, NHO Mat og Bio, NNN - arbeideren), de respektives nettsider, Ide banken, og i aktuelle presseoppslag som Dagsavisen, Dagens Næringsliv og andre.
- Arrangere IA-konferanse høsten 2011. Konferansen skal inspirere flere til å jobbe aktivt med sykefravær. Aktuelle temaer/foredrag vil være:
- Arbeidsgivers ansvar for oppfølging av sykmeldte (dialogmøter, oppfølgingsplan, mv)
  - Arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging
  - Arbeidstakers medvirkningsplikt
  - Behandlende leges medvirkningsplikt

### **Prosjekter:**

- NHO Mat og Drikke og NNN:
  - Avslutter et treårig samarbeid om inkludering høsten 2011 (KOM).
  - Har søkt Arbeidsmiljøfondet til et samarbeidsprosjekt med Haukland Universitets sykehus. Prosjektet er rettet mot bakerbransjen og de utfordringer melstøvproblematikken har i forhold til sykefravær og uførhet.
  - Arrangere et dags seminar for Baker og Konditor bransjen med hovedtema bransjens samarbeid med BHT og helseundersøkelser av bakeriansatte.
- NHO Mat og BIO:
  - Avslutte et treårig prosjekt "3-2-1"
  - Jobbe med fokus og implementering av "Trygg på jobben"
  - Prosjekt "Sammen for et godt arbeidsmiljø"— en videreføring av prosjektet "3-2-1. Prosjektet forutsetter midler fra Arbeidsmiljøfondet.
  - Kartlegging av HMS-status i NHO Mat og Bios medlemmer.



- **Kurs**

- o Partene vil samarbeide om kurs på bedrifter som ønsker felles opplæring av sine ledere og tillitsvalgte

- o De enkelte landsforeningene vil avholde:

- bedriftsinterne kurs etter behov og ønske fra enkelt bedrifter

- bransjevise kurs

- kurs å "pent" for alle landsforeningens medlemmer.

- o NNN vil avholde egne kurs for tillitsvalgte i fagforeninger/klubber etter behov og ønske. For øvrig er IA tema på forbundet grunnopplæring for tillitsvalgte.

- **Bedriftsbesøk**

- o Partene vil samarbeide om bedriftsbesøk i bedrifter som ønsker veiledning/oppfølging i deres HMS arbeid.

- o Landsforeningene og NNN vil veilede /følge opp henholdsvis bedrifter og tillitsvalgte i deres HMS arbeid.

Avtalen trer i kraft 22. mars 2011 og gjelder frem til 31. mars 2012. Avtalen revideres fortløpende når endrede forhold tilsier det.

## **Områdeavgrensning: Havbruk**

### **Tariffparter: FHL og Fellesforbundet**

#### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Etter tariffoppgjøret 2008 ble det nedsatt et partsammensatt utvalg for å se på HMS utfordringer i bransjen. I denne forbindelse ble det bl.a. igangsatt et arbeid for revisjon av en publikasjon om sikkerhet og arbeidsmiljø i havbruksnæringen, i samarbeid med Arbeidstilsynet. I 2010 ble det partsammensatte utvalg avløst av et eget HMS utvalg for havbruksnæringen. Dette består av FHL, Fellesforbundet og Arbeidstilsynet. Revisjonen av den nevnte brosjyren ble i den forbindelse ferdigstilt og den er nå publisert. Den er blitt meget godt mottatt i bransjen. HMS utvalget vil avholde jevnlig møter hvor IA arbeidet også vil inngå. Vi har funnet det hensiktsmessig å ha IA samarbeidet integrert i HMS utvalget. Formell avtale om dette signeres den 28.04.11.

#### **Status**

##### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %)

Vi har ikke tall for sykefraværet spesifikt for havbruk. Vi har tall for bransjen som helhet, men får ikke tall for de enkelte tariffområder. Nedenfor følger tallene for FHLs bedrifter samlet. Det antas at havbruk generelt ligger noe lavere enn snittet.

Sykefravær 2. kvartal 2001: 8,5%  
Sykefravær 2. kvartal 2009: 6,3 %  
Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,5%

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Sykefraværet innen havbruk er lavere enn innen fiskeindustri. Mer bruk av maskinelt utstyr har lettet mye av det fysisk tunge arbeidet.

### **Aktivitetsrapportering**

#### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

- IA og HMS informasjon på hjemmesider
- IA som tema på kurs for medlemsbedriftene
- HMS konferanse
- Rådgivning om IA til enkeltbedrifter
- HMS utvalg for havbruksnæringen

---

### **Områdeavgrensing: Fiskemel - og fiskefôrindustrien**

#### **Tariffparter: FHL og Industri Energi**

#### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Vi har vært i kontakt med Industri Energi om etablering av en IA gruppe og det er enighet om en slik opprettelse. Avtalen forventes signert i april/mai 2011.

### **Status**

#### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):...

Vi har ikke tall for sykefraværet spesifikt for fiskemel- og fiskefôrindustrien. Vi har tall for bransjen som helhet, men får ikke tall for de enkelte tariffområder. Nedenfor følger tallene for FHLs bedrifter samlet.

Sykefravær 2. kvartal 2001: 8,5%

Sykefravær 2. kvartal 2009: 6,3 %  
Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,5%

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Det kan ikke pekes på noen særlige problemområder. Muligens noe større sykefraværsutfordringer innenfor mel/olje enn innenfor forindustrien.

### **Aktivitetsrapportering**

#### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

- IA og HMS informasjon på hjemmesider
- IA som tema på kurs for medlemsbedriftene
- HMS konferanse
- Rådgivning om IA til enkeltbedrifter

---

## **NHO Luftfart**

# **RAMMEAVTALE MELLOM FELLEFORBUNDET OG NHO LUFTFART OM FELLES STRATEGI OM IA SAMARBEID**

## **1. GRUNNLAG**

Fellesforbundet og NHO LUFTFART legger ”Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen)” 24. februar 2010 til grunn for samarbeidet.

### Nasjonale mål

De tre nasjonale delmål gjelder for avtalen.

4. Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. I forhold til nivået i andre kvartal 2001.  
Nasjonalt skal nivået på sykefraværet ikke overstige 5,6 %.
5. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
6. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder.

## **2. FELLES MÅL FOR FELLEFORBUNDET OG NHO LUFTFART**

Målsettingene bygger særlig på Intensjonsavtalens punkter ”Forpliktelser i trepartssamarbeidet” og ”Arbeidsgiverne og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå”.

## Felles mål

- Styrke tillitsvalgtes og leders rolle i IA arbeidet
- Styrke felles forståelse av tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte
- Felles opplæring
- Felles forståelse av arbeidslivsenteret oppgaver
- Felles forståelse av hvordan dialogmøte skal gjennomføres
- Statistikk – passende nivå/KPI
- Forebyggende arbeid
- Utvikle handlingsplan basert på eksempelbedrifter

## Leders mål

- Synliggjøre sykefraværets betydning for bedriftens økonomi
- Ta ansvar for sykefraværet (personalansvar)
- Bry seg om den enkelte ansatt - se arbeidstaker
- Utvikle kollegiale relasjoner som ivaretar individet
- Opplæring i gjennomføring av dialogmøte

## Tillitsvalgtes mål

Se intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv av 24.02 2010

### **3. GJENNOMFØRING I BEDRIFTEN**

Intensjonsavtalen har tillagt arbeidslivets parter en forpliktende rolle i IA arbeidet.

LO og NHO har understreket at denne forpliktelse også gjelder forbund og landsforening.

Felleseforbundet og NHO LUFTFART er i dagens møte blitt enig om at denne forpliktelse best kan ivaretas ved å bidra til opplæring i IA arbeidet, og i sær sykefraværsarbeidet, for partene i den enkelte bedrift.

Fellesforbundet og NHO LUFTFART er derfor enig om å ta i bruk to sentrale virkemidler.

#### **1. Å bry seg**

Rammeavtales ene sentrale virkemiddel er å fokusere på arbeidstakers individuelle situasjon. Det er dette som menes med "å bry seg og å se arbeidstaker".

Virkemidlet knyttes til dialogmøtene for sykmeldte og til det forebyggende arbeidet for øvrig.

#### **2. Bedrift og tillitsvalgtes ansvar**

Rammeavtalen forutsetter som det neste sentrale virkemiddel at bedriftens ledelse og tillitsvalgte har definert ansvar. De skal sammen ta ansvar for å behandle sykefravær og det forebyggende arbeid i bedriften med fokus på arbeidstakers individuelle situasjon.

#### **Skolering**

Det kan vise seg at tillitsvalgte og arbeidsgiver ønsker tilbud om skolering i å håndtere sykefravær på denne måten.

Parten er kjent med at det forligger tilbud om opplæring i dette. Det har vært kjent som å lære å gjennomføre "den viktige samtalen".

Fellesforbundet og NHO LUFTFART vil derfor utvikle et opplæringstilbud i å gjennomføre et individualisert sykefraværsarbeid i bedriften.

Opplæring bør i hovedsak gjennomføres i regi av NAV arbeidslivssentrene.

Se for øvrig pkt 4 Handlingsplan.

## **Formalisert samarbeid i bedriften**

### Hovedavtalen

IA arbeidet kan drøftes i de månedlige møter etter Hovedavtalen § 9-3. I tillegg vises til intensjonsavtalens forutsetning om at ledelsen og tillitsvalgte i IA bedrifter minst to ganger årlig skal ha møte hvor IA arbeidet er eneste tema.

Tillitsvalgte representerer og har rett til å forplikte de organiserte arbeidstakerne og kan løse konkrete tvister mellom bedrift og arbeidstakerne. Det fremgår av Hovedavtalen § 6-2. Denne kompetanse kan tillitsvalgte nyttiggjøre seg i bedriftens IA arbeid.

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om tillitsvalgtes kompetanse i sykefraværarbeidet.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidsmiljøloven § 3-1 f), jfr. § 3-1 (1).

Arbeidsmiljøloven § 4-2 stiller krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling. Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av HMS arbeidet.

En viktig bestemmelse er Arbeidsmiljøloven § 4-6 om særlig tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Tillitsvalgte skal tas med på råd dersom det er aktuelt å overføre en arbeidstaker til annet arbeid, bla ved sykdom.

### *Verneombud*

Partene viste til verneombudets kompetanse etter Arbeidsmiljøloven § 6-2. Verneombudet har som oppgave å ivareta arbeidstakernes interesser, bla i forhold til helse, jfr. Arbeidsmiljøloven § 3-1. Partene konstaterte at tillitsvalgte og verneombud kan ha et hensiktsmessig samarbeid i bedriften innenfor de områder som denne rammeavtalen omfatter.

## **4. HANDLINGSPLAN**

Fellesforbundet og NHO Luftfart oppnevner en arbeidsgruppe som utvikler program for en felles opplæringsdag for ledere og tillitsvalgte. Det skal legges vekt på skolering i å holde dialogmøter og å gjennomføre den viktige samtalen.

Arbeidsgruppen består av *Ragne Eikrem og Lars Erik Lilledegård*

## **5. IKRAFTTREDEN**

Avtalen trer i kraft 1. mai 2011 og gjelder i samme tidsrom som Intensjonsavtalen. Fellesforbundet og NHO Luftfart kan ta avtalen opp til revisjon dersom endrede forhold av vesenlig art krever det.

Torbjørn Lothe  
NHO Luftfart

Arve Bakke  
Fellesforbundet

## **Områdeavgrensning: NHO Luftfart – Fellesforbundet**

NHO Luftfart har hatt kontaktmøte med alle tariffparter i løpet av januar og februar 2011. HMS ble drøftet med samtlige, særlig fokus er sykefravær - oppfølging og forebygging.

## **Tariffparter (som inngår i denne rapporten): NHO Luftfart– Fellesforbundet**

### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

- Partene inngikk avtale om IA samarbeid den 14.april.

## **Status**

### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):...
  - o Utrede forebyggende tiltak for stuere, opplærings standarder for ground handling, airside
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/utvikling siste år: Videreføre arbeidet
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - o I tariffoppgjøret 2010 ble det satt av en ”seniorpott” som partene i den enkelte bedrift kan benytte til tiltak knyttet til eldre arbeidstakere innen helikopterbransjen. (Ikke Fellesforbundets medlemmer, men samme tariffområde)

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Vi ser stuere som en særlig utsatt gruppe i forhold til slitasjeskader.

### **Aktivitetsrapportering- generelt**

1) NHO Luftfart har en halv årsressurs til HMS arbeid.

NHO Luftfart innhenter informasjon om status med sykefraværsarbeidet i vårt faste utvalg for TAF ( HR) 4-5 ganger årlig.

NHO Luftfart benytter eksterne innledere, eget nettverk og direkte kontakt med bedriftene i oppfølging og rådgivning til den enkelte bedrift.

Det er opprettet et eget HMS nettverk innen Luftfart. Nettverket benyttes til å sende ut relevant informasjon om HMS/IA til de ansvarlige i bedriftene.

### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

Utfordringen er at det er mange organisasjoner som organiserer de samme medlemmene. Dette er ikke en hindring for å samarbeide med FF, men en utfordring for å få de ønskede effektene av arbeidet. På bedriftsnivå er det høy organisasjonsgrad og de fleste bedrifter har fra 4 til 11 fagforeninger som det skal samarbeides med, også på dette området.

---

**Områdeavgrensing: NHO Mat og Bio** (matsiden)

**Tariffparter (som inngår i denne rapporten):**

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN).

**Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

IA-arbeidet har høy prioritet og god forankring i NHO Mat og Bios samlede virke. Helt konkret er foreningen satt opp med egen fagsjefstilling på HMS/IA (1 årsverk). I tillegg kommer at våre to arbeidslivsjurister er aktivt engasjert i sykefraværsoppfølging, dels gjennom løpende veiledning og dels gjennom kurs i sykefraværsoppfølging og tilrettelegging av arbeidsplassen/arbeidsoppgavene.

HMS/IA-arbeidet foregår dels i egen regi, og dels i samarbeid med vår motpart i arbeidslivet Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). For vinteren 2010/2011 kan spesielt nevnes følgende prosjekter hvor NNN og NHO Mat og Bio (partene) samarbeider tett i forhold til å realisere IA-avtalens hovedmålsetninger:

- Deltatt aktivt i det nasjonale samarbeidsprosjektet ”3-2-1- Sammen for et godt arbeidsmiljø”, som er et partssamarbeid/fellesprosjekt mellom NHO Mat og Bio, NNN, NAV og Arbeidstilsynet. Prosjektet startet opp i 2007 og vil være ferdig i 2011. Det ble i sin tid initiert av Arbeids- og Inkluderingsdepartementet. Et hovedfokus for prosjektet er å prøve å ut nye samarbeidsformer for å redusere sykefraværet.
- Planlagt en to dagers HMS-konferanse for 2011 der temaet var IA og konflikthåndtering, i samarbeid med NNN, NHO Mat og Bio og Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening (FHL).
- Jobbet med forankring av etablering av prosjekt for å styrke samarbeidet for et godt arbeidsmiljø mennom partene med HMS ansvar i virksomhetene i kjøttbransjen, dette på bakgrunn av noen interessante erfaringer fra 3-2-1 prosjektet.

Av IA-avtalens tre hovedmål, har sykefraværsarbeidet hatt en klar hovedprioritet både hos NHO Mat og Bio og i samarbeidet med NNN. Dette er naturlig ut fra at kjøtt- og fjørfebransjen sliter med et generelt høyt sykefravær, også sammenlignet med andre bransjer.

Når det gjelder IA-samarbeidet i 2011, vil NHO Mat og Bio, NHO Mat og Drikke og FHL legge opp til et enda tettere samarbeid seg imellom i forhold til den felles motparten NNN. Dette er konkret beskrevet i en avtale om IA-samarbeid som er inngått med NNN og Felesforbundet.

## Status

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):
  - o Kjøtt- og fjørfebransjen:
    - Aktivitetsmål: Redusere sykefraværet i kjøtt- og fjørfebransjen med minst 20 %.
    - Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:

2. kvartal 2001: 9,7 %

2. kvartal 2010: 7,5 %

Endring i prosent i perioden: -22,7 %

- Endring i sykefraværet i % fra samme kvartal året før:

2. kv. 2009: 7,8 %

2. kv. 2010: 7,5 %

Endring i prosent i perioden: -4,2

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - Kjøtt- og fjørfebransjen:
    - Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - Kjøtt- og fjørfebransjen:
    - Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

NHO Mat og Bio har forhandlingsansvaret for fire overenskomster.

Kjøttindustrioverenskomsten, Egg- og fjærfekjøttindustrioverenskomsten,

Naturbruksoverenskomsten og Grossistoverenskomsten.

Innenfor Kjøttindustrioverenskomsten og overenskomsten for Egg- og fjærfekjøtt, er det et sykefravær over gjennomsnittet både i forhold til sammenlignbare bransjer og i forhold til industri generelt. Mye av sykefraværet kan knyttes til såkalte ”belastnings- og kuttskader”.

### **Aktivitetsrapportering**

#### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

#### 2011

- Prosjektet ”3-2-1 Sammen for et bedre arbeidsmiljø.”- Avslutning av hovedprosjekt, og oppfølging av resultater.
- Egen HMS-konferanse for NHO Mat og Bios medlemmer
- Kurs i sykepenge/sykefraværsoppfølging – nye regler som følge av ny IA-avtale.
- Flere aktiviteter vil komme på etter samarbeidsmøtet med NNN er avholdt 8. november 2010.

#### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

Det er et generelt høyt fokus på HMS i bransjen, og det faglige og organisatoriske samarbeidet med NNN er og har vært meget bra.

Langtidssykefravær for tidligere HMS-fagsjef har imidlertid dempet aktiviteten i 2010, selv om mye er kompensert gjennom bidrag fra andre i administrasjonen. Dette gjhar gjort det helt nødvendig å rette fokus i siste periode på å komme i dialog med medlemsbedriftene, bygge nettverk, og vise at vi er der for våre medlemmer.



Annet:

---

### Områdeavgrensning: **NHO Mat og Drikke**

**Tariffparter** (som inngår i denne rapporten): Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (**NNN**)

#### **Beskrivelse av organisering, status og aktiviteter av IA- samarbeidet mellom partene, NHO Mat og Drikke og NNN:**

- Samarbeidsprosjektet Kompetanse, Opplæring og Mangfold (KOM). Er et prosjekt hvor bedrifts basert språkopplæring, på seks-6- prosjektbedrifter, er et tiltak for et Inkluderende Arbeidsliv. Sykefraværsoppfølging er et av flere temaer på disse bedriftene i forbindelse med selve språkopplæringen.
- Det er utviklet et program for en todagers HMS – konferanse til høsten der temaene skal være ” IA og mangfold og integrering og godt arbeidsmiljø” i samarbeid med NHO Mat og BIO og Fiskeri- og havbruksnæringsens Landsforening (FHL)
- NNN og NHO Mat og Drikke var tilstede på et styremøte i Baker og Konditor Bransjen Landsforening (BKLF) hvor temaene melstøv og sykefravær ble belyst og drøftet. Samtidig fortsetter samarbeidet med Arbeidstilsynet i forhold til deres Kols prosjekt.

#### **Beskrivelse av NHO Mat og Drikkes organisering, status og aktiviteter på IA – arbeidet:**

- Det er avholdt flere kurs på bedrifter i sykefraværsoppfølging, sykefraværssamtalen og tilrettelegging av arbeidsplassen/arbeidsoppgavene.
- Det er avholdt flere åpne arbeidsrettskurs hvor et av de sentrale temaene er sykefraværsoppfølging og tilrettelegging.
- NHO Mat og Drikkes HMS medarbeider har hatt flere bedriftsbesøk hvor hovedtema har vært bedriftens sykefravær rutiner, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging.
- NHO Mat og Drikkes HMS medarbeider har jevnlig rådgivning/veiledning over telefon i forhold til sykefraværspromatikken. Det samme gjelder også landsforeningens andre arbeidslivsjurist.

I NHO Mat og Drikke har IA – og sykefraværarbeidet høy prioritet og en vesentlig del av HMS – medarbeiderens arbeidsoppgaver. Vår erfaring er at dette arbeidet er også svært viktig for delmål to og tre i IA – avtalen.

Når det gjelder IA- samarbeidet har NHO Mat og Drikke, NHO Mat og BIO, FHL og NNN undertegnet en avtale, som skal gjelde mars 2011 – mars 2012, som blant annet innebærer at partene skal møtes fire ganger i året for ha et enda tettere samarbeid seg imellom. I tillegg skal det gjennomføres en del fellestiltak/aktiviteter .

#### **Status i sykefraværstatistikken:**

- Endring i sykefraværet fra sist kjente kvartal i % i forhold til samme kvartal året før:

*3. kvartal 2009: 7,7 %*

*3. kvartal 2010: 7,6 %*

*Endring i prosent i perioden: -2,3 %*

*4. kvartal 2009: 7,5 %*

*4. kvartal 2010: 7,1 %*

*Endring i prosent i perioden: -4,8 %*

*Snitt for 2009:7,2 %*

*Snitt for 2010: 7,0 %*

*Endring i prosent i perioden: - 0,2 %*

## **Halvårlig rapport fra Mediebedriftenes Landsforening om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering**

#### **Områdeavgrensning:**

Mediebedriftenes Landsforening (MBL) har medlemsbedrifter innen mediebransjen, henholdsvis avis- og ukepressevirksomheter, trykkerier, distribusjonsbedrifter og tv-selskaper. IA-samarbeidet mellom MBL og forbundene har virkning for drøye 300 bedrifter, med i alt ca 13.000 årsverk.

#### **Tariffparter (som inngår i denne rapporten):**

Parter i IA-samarbeidet innen mediebransjen er Norsk Journalistlag (NJ), Fellesforbundet (FF), Norsk Transportarbeiderforbund (NTF), Parat og Handel og Kontor (HK), i tillegg til MBL.

#### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

IA- arbeidet er organisert ved at partene har jevnlig møter, og MBL har sekretariatsfunksjon i gruppen. For 2011 er partene enige om å dele arbeidet inn i tre faser, henholdsvis kartleggings-, oppstarts- og oppfølgingsfase. Samarbeidet er for tiden i kartleggingsfasen.

**Status - Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

I løpet av kartleggingsfasen har partene invitert Adresseavisen, som er en foregangsbedrift innen IA-arbeidet i bransjen, til å oppsummere sine erfaringer med IA-avtalen. I det videre arbeidet er det planlagt å utarbeide spørsmål til en undersøkelse om blant annet bedriftenes alderssammensetning og sluttalder. Det er også planlagt å utarbeide en oversikt over sykefraværet i bransjens ulike virksomheter. Se for øvrig mandat for partenes samarbeid (vedlegg).

**Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Da samarbeidet fortsatt er i kartleggingsfasen er det uvisst om bransjen har konkrete ”problemområder”. Det er likevel antatt at sykefraværet i distribusjonsbedriftene er høyere enn i bransjen for øvrig.

Det er også antatt at bransjen har mistet mange seniorer etter nedbemanninger i 2009 og 2010. På grunn av en tariffbestemmelse om at journalister over 55 år skal ha rett til å være fritatt for regelmessig turnusarbeid, kan det foreligge mekanismer som skyver seniorer ut av arbeidslivet. Partenes questback er planlagt sendt ut i løpet av mai 2011, og vil forhåpentligvis gi flere svar og et godt utgangspunkt for partenes videre samarbeid.

**Aktivitetsrapportering - Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

I første omgang er det planlagt å iverksette spørreundersøkelser for å finne ut om bransjen har noen spesielle ”problemområder”. Når kartleggingsfasen er gjennomført, vil partene komme over i oppstartsfasen. Det er i da planlagt å evaluere de innsamlede data og omarbeide materialet til konkrete prosjekter.

Oppfølgingsfasen vil dreie seg om å bruke erfaringene og tallmaterialet fra fase to til å sette inne aktuelle tiltak for å nå IA-avtalens delmål.

Oslo, 26. april 2011

---

Vibeke Lærum Sundnes  
Advokat og HMS-ansvarlig

## Områdeavgrensing: **Medlemsbedrifter i Byggenæringens Landsforening**

### **Tariffparter**

Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbud

### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Rammeavtale med Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbud om samarbeid med prioriterte oppgaver i 2011.

Rammeavtalen skal ha bransjemål.

Rammeavtale inngått 11. april 2011, se vedlegg.

### **Status**

#### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 nasjonalt mål: 5,6 %.
  - o Status/nivå 4. kvartal 2010: 5,8 %. Året 2010: 5,6 %
  - o Aktivitetsmål 5,5 %.

BNL har iverksatt to prosjekter innenfor sykefraværsarbeidet.

#### *Rusprosjektet*

Prosjektet skal legge til retter for at bedriftene i byggenæringen kan nå målet om et rusfritt arbeidsmiljø. Rus er årsak til sykefravær og frafall i bedriften.

For å nå målet om et rusfritt arbeidsmiljø må bedriften ha en strategi for hvordan man når målet. Holdning til bruk av rusmidler i tilknytning til arbeidet, bevissthet om konsekvenser ved misbruk, bedriftenes evne og vilje til oppfølging av ansatte er grunnleggende for å kunne nå målet.

Det er avgjørende at ledelse, tillitsvalgte og verneombud har tilstrekkelig kunnskap om rusmidler samt oppfølging av bedriftens rutiner. Målet om rusfritt arbeidsmiljø må utformes i samarbeid med ansatte, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Delmål og virkemidler i rusprosjektet er bl.a.:

Ansvarliggjøre ledere og sette dem i stand til å gjennomføre tiltak.

Bevisstgjøre verneombud, tillitsvalgte og arbeidstakere om risiko ved misbruk.

Redusere sykefravær forbundet med rusmidler.

Søke så langt som mulig å beholde arbeidstakerne i bedriften.

#### *Prosjekt: Tungt og ensformig arbeid*

Prosjektet er i oppstartfasen og omfatter ergonomiske hjelpemidler i bygge- og anleggsnæringen.

Muskel- og skjelettlidelser og andre belastningslidelser antas å stå for ca. halvparten av sykefraværet i bygge- og anleggsnæringen. Ansatte med slike lidelser blir ofte uføretrygdet etter lange sykmeldingsperioder. Det er en fordel for alle; både for arbeidstaker, arbeidsmiljøet, økonomien i den enkelte virksomhet og samfunnet for øvrig om de kunne forbli i arbeid.

- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

### *Prosjekt "Livsfase"*

Prosjektet skal beskrive yrkesløpet fra lærling til eldre arbeidstaker. Hensikten er å motvirke frafall fra bransjen i løpet av yrkeskarrieren.

Målet er større kunnskap hos ledere, tillitsvalgte, verneombud om forbedringer i arbeidsmiljøet for at arbeidstakere blir i bygge- og anleggsnæringen.

Det er iverksatt forprosjekt som drives av Arbeidsforskningsinstituttet.

Prosjektet finansieres av Fondet for regionale verneombud i bygge- og anleggsnæringen, se vedlagte prosjektsøknad. Arbeidsforskningsinstituttet holder dialogkonferanse 30. mai 2011. Prosjektet drives bl.a. av partene i rammeavtalen

### **Beskrivelse av "problemområder" innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Skolering av partene på bedriften i individuelt sykefraværarbeid.

## **Aktivitetsrapportering**

### **Utarbeiding av handlingsplan – rammeavtalen pkt 4**

Rammeavtalen pkt. 4 Strategi presiserer partenes strategi for sykefraværarbeidet.

Det er oppnevnt arbeidsgruppe som skal utvikle handlingsplan, se rammeavtalen pkt 5.

Arbeidsgruppen har hatt møte 17. mars 2011 og 11. april 2011. Se vedlegg.

Gruppen har nytt møte 2. mai 2011. Ole Lykke Kjernlie er gruppas sekretær.

Partene har til hensikt å inngå samarbeid med NAV Arbeidslivssentrene om opplæring av partene i bedriften i sykefraværarbeidet.

### **Annet:**

#### ***Uttalelser til sykefraværet:***

"Den enkelte ansatte må sees, og tilretteleggingen må være individuell."  
Bernander, Aftenposten 1.12.2009.

"Det er avgjørende at folk på arbeidsplassen har omsorg for de sykmeldte."  
Roar Flåthen, Dagsavisen 7. 01.2010.

Rammeavtalens strategi er i tråd med disse uttalelsene om nødvendigheten av individuell oppfølging av sykefraværet.

Partenes handlingsplan er også i samsvar med disse forutsetningene.

KOPI

## RAMMEAVTALE MELLOM NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND, FELLEFORBUNDET OG BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING OM FELLES STRATEGI OM IA-SAMARBEID

### 1. GRUNNLAG

Norsk Arbeidsmandsforbund, Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening legger "Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen)" av 24. februar 2010 til grunn for samarbeidet.

Nasjonale mål

De tre nasjonale delmål gjelder for avtalen.

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 %. I forhold til nivået i andre kvartal 2001.  
Nasjonalt skal nivået på sykefraværet ikke overstige 5,6 %.
2. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder.

### 2. FELLES MÅLSETTINGER FOR NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND, FELLEFORBUNDET OG BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING

Målsettingene bygger særlig på Intensjonsavtalens punkter "Forpliktelser i trepartssamarbeidet" og "Arbeidsgiverne og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå".

For noen vil det ikke være mulig å jobbe under sykdom. For andre kan hel eller delvis jobb være helsefremmende.

Organisasjonenes målsettinger

- Forebyggende arbeid
- Styrke tillitsvalgtes og leders rolle i IA-arbeidet
- Styrke felles forståelse av tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte
- Felles informasjonsmaterieil
- Felles opplæring
- Felles forståelse av arbeidslivsenteret oppgaver
- Felles forståelse av hvordan dialogmøte skal gjennomføres
- Statistikk – KPI måling av sykefravær (Konsumprisindeks)
- Utvikle handlingsplan basert på eksempelbedrifter

Forslag til målsettinger for bedriftens ledelse, tillitsvalgte og verneombud

- Forebyggende arbeid

# REFERAT FRA MØTE 17 MARS 2011 MELLOM NORSK AREBIDSMANDSFORBUND, FELLEFORBUDET OG BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING OM IA SAMARBEID

## Tilstede:

Fra Norsk Arbeidsmandsforbund: Svein Johansen og Helge Haukeland

Fra Fellesforbundet: Tove Rita Melgård og Knut Birger Andersen

Fra Byggenæringen Landsforening: Roar Skjente og Ole Lykke Kjernlie (ref.)

### 1. Felles IA strategi

De tre organisasjoner konstaterte enighet om felles IA strategi etter den nye IA avtalen.

Strategien må omfatte både bygg og anlegg.

Etter LO og NHOs mandat for partsammensatte arbeidsgrupper har landsforeningen sekretariatsfunksjonen i gruppen. Ole Lykke Kjernlie ble utpekt som sekretær.

### 2. Rammeavtale

Forslag til rammeavtale 15.3.11 ble gjennomgått.

Avtalen tilpasses trepartssamarbeidet. Det ble foreslått ny tekst i punktet om felles målsettinger, skolering og til pkt 4. Punkt 4 betegnes ”Strategi”. Det ble pekt på enkelte materielle endringer og språklige tilpasninger som innarbeides i nytt forslag. Når ramme- avtalen er undertegnet sendes den ut i fellesskap med organisasjonenes logo. Revidert forslag til avtale vedlegges.

### 3. Opplæring

Partene drøftet tilslutning felles opplærings- og til retteleggingsverktøy som utarbeides av Norsk Industri på oppdrag fra partene. Kurset ble presentert på felles IA seminar NHO-LO 8.3.11. Dette er et e-læringskurs for valgfri fellesopplæring eller selvstudium.

Det ble drøftet om e-læringskurs passer for alle typer virksomheter. Det var også noe uklarhet om kurset er presist nok på rammeavtalens målsetting om å bry seg og om bedrift og tillitsvalgte særskilte roller kommer frem i tilstrekkelig grad.

Rammeavtalens parter ønsker å se den enkelte arbeidstakers situasjon. Virkemidlet må m.a.o. rette seg inn mot individet. Partene på bedriften må ha opplæring i sykefraværsoppfølging på individnivå.

NAVs grunnkurs i sykefraværsoppfølging ble tatt opp. Kurset legger vekt på oppfølgingssamtalen og individuell oppfølgingsplan. Ole Lykke Kjernlie deltar på kurs I regi NAV Arbeidslivsenter i Oslo 30.3. Hensikten er å klarlegge om dette tilbudet dekker rammeavtalens krav til individuell oppfølging.

### 4. Neste møte

Neste møte er **mandag 11. april kl 09.00 – 15.00 i Fellesforbudets lokaler, Lilletorget 1.**

Sekretæren sender dagsorden til møtet. Handlingsplanen konkretiseres i neste møte. Fellesforbundet ordner med PC og tekstbehandling.

KOPI

## RAMMEAVTALE MELLOM NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND, FELLEFORBUNDET OG BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING OM FELLES STRATEGI OM IA-SAMARBEID

### 1. GRUNNLAG

Norsk Arbeidsmandsforbund, Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening legger "Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen)" av 24. februar 2010 til grunn for samarbeidet.

Nasjonale mål

De tre nasjonale delmål gjelder for avtalen.

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 %. I forhold til nivået i andre kvartal 2001. Nasjonalt skal nivået på sykefraværet ikke overstige 5,6 %.
2. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder.

### 2. FELLES MÅLSETTINGER FOR NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND, FELLEFORBUNDET OG BYGGENÆRINGENS LANDSFORENING

Målsettingene bygger særlig på Intensjonsavtalens punkter "Forpliktelser i trepartssamarbeidet" og "Arbeidsgiverne og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå".

For noen vil det ikke være mulig å jobbe under sykdom. For andre kan hel eller delvis jobb være helsefremmende.

Organisasjonenes målsettinger

- Forebyggende arbeid
- Styrke tillitsvalgtes og leders rolle i IA-arbeidet
- Styrke felles forståelse av tilrettelegging og oppfølging av sykemeldte
- Felles informasjonsmateriell
- Felles opplæring
- Felles forståelse av arbeidslivsenteret oppgaver
- Felles forståelse av hvordan dialogmøte skal gjennomføres
- Statistikk – KPI måling av sykefravær (Konsumprisindeks)
- Utvikle handlingsplan basert på eksempelbedrifter

Forslag til målsettinger for bedriftens ledelse, tillitsvalgte og verneombud

- Forebyggende arbeid



## **REFERAT FRA MØTE 17 MARS 2011 MELLOM NORSK AREBIDSMANDSFORBUND, FELLEFORBUDET OG BYGGENÆRINGENS LANDSFØRENING OM IA SAMARBEID**

### **Tilstede:**

Fra Norsk Arbeidsmandsforbund: Svein Johansen og Helge Haukeland

Fra Fellesforbundet: Tove Rita Melgård og Knut Birger Andersen

Fra Byggenæringen Landsforening: Roar Skjente og Ole Lykke Kjernlie (ref.)

### **5. Felles IA strategi**

De tre organisasjoner konstaterte enighet om felles IA strategi etter den nye IA avtalen.

Strategien må omfatte både bygg og anlegg.

Etter LO og NHOs mandat for partsammensatte arbeidsgrupper har landsforeningen sekretariatsfunksjonen i gruppen. Ole Lykke Kjernlie ble utpekt som sekretær.

### **6. Rammeavtale**

Forslag til rammeavtale 15.3.11 ble gjennomgått.

Avtalen tilpasses trepartssamarbeidet. Det ble foreslått ny tekst i punktet om felles målsettinger, skolering og til pkt 4. Punkt 4 betegnes ”Strategi”. Det ble pekt på enkelte materielle endringer og språklige tilpasninger som innarbeides i nytt forslag. Når ramme- avtalen er undertegnet sendes den ut i fellesskap med organisasjonenes logo. Revidert forslag til avtale vedlegges.

### **7. Opplæring**

Partene drøftet tilslutning felles opplærings- og til retteleggingsverktøy som utarbeides av Norsk Industri på oppdrag fra partene. Kurset ble presentert på felles IA seminar NHO-LO 8.3.11. Dette er et e-læringskurs for valgfri fellesopplæring eller selvstudium.

Det ble drøftet om e-læringskurs passer for alle typer virksomheter. Det var også noe uklarhet om kurset er presist nok på rammeavtalens målsetting om å bry seg og om bedrift og tillitsvalgte særskilte roller kommer frem i tilstrekkelig grad.

Rammeavtalens parter ønsker å se den enkelte arbeidstakers situasjon. Virkemidlet må m.a.o. rette seg inn mot individet. Partene på bedriften må ha opplæring i sykefraværsoppfølging på individnivå.

NAVs grunnkurs i sykefraværsoppfølging ble tatt opp. Kurset legger vekt på oppfølgingssamtalen og individuell oppfølgingsplan. Ole Lykke Kjernlie deltar på kurs I regi NAV Arbeidslivsenter i Oslo 30.3. Hensikten er å klarlegge om dette tilbudet dekker rammeavtalens krav til individuell oppfølging.

### **8. Neste møte**

Neste møte er **mandag 11. april kl 09.00 – 15.00 i Fellesforbudets lokaler,**

**Lilletorget 1.**

Sekretæren sender dagsorden til møtet. Handlingsplanen konkretiseres i neste møte.

Fellesforbundet ordner med PC og tekstbehandling.

---



Fondet for regionale verneombud i bygge- og anleggsbransjen  
Postboks 22 Sentrum

0101 Oslo

Oslo, 17. august 2010

## LIVSFASEPROSJEKT

Byggenæringens Landsforening viser til forskningsprosjektet "Frafall og utstøting i bygge- og anleggsbransjen" fra 2004, gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved forsker Jon Frode Blichfeldt på oppdrag fra Fondsstyret for de regionale verneombudene i bygge- og anleggsbransjen.

Byggenæringens Landsforening ber om at fondet iverksetter et oppfølgingsprosjekt som forutsatt i ovennevnte prosjekt.

Vi peker i på noen hovedproblemstillinger som kan danne grunnlag for det vi kaller et livsfaseprosjekt.

## Opplysninger om utredningen, analysen eller prosjektet

### Definisjon

Med livsfase mener vi å utvikle rutiner som ledelsen trenger for å møte den enkelte arbeidstaker i de ulike stadiene i yrkeskarrieren, fra lærling til senior. Rutinene skal skape holdninger i bedriften slik at utstøting motvirkes.

### Bakgrunn

I forskningsprosjektet "Frafall og utstøting i bygge- og anleggsbransjen, gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved forsker Jon Frode Blichfeldt på oppdrag fra Fondsstyret for de regionale verneombudene i bygge- og anleggsbransjen, fremkom det at grunnene til ufrivillig avgang ble oppgitt i første rekke å være helsesvikt blant annet på grunn av ulykke eller slitasje som skyldes arbeidet. Forskningsprosjektet pekte også på at måten arbeidsplassen var organisert på var av betydning for frafallet.

Prosjektet var i utgangspunktet aldersnøytral. Avgangen skjer av ulike grunner blant eldre arbeidstakere.

BNL er tilsluttet Næringslivets  
Hovedorganisasjon - NHO

Byggenæringens Landsforening  
Middelthuns gate 27  
Postboks 7187 Majorstuen, 0307 Oslo  
Telefon 23 08 75 00/ Telefaks 23 08 75 01  
Organisasjonsnummer 983 060 463  
Bankgiro 6003.06.74742  
E-post [firmapost@bnl.no](mailto:firmapost@bnl.no) / [www.bnl.no](http://www.bnl.no)

## 5.2 Tariffområder under Spekter

### Rapportering fra Arbeidsgiverforeningen Spekter om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering

1.halvår 2011

Områdeavgrensning: Spekter

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): Spekter, LO stat, YS-Spekter, UNIO, Akademikerne og SAN

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Partene har jevnlig møter og har laget en handlingsplan. Status for de ulike elementene i handlingsplanen følger under.

#### Generelt;

Aktivitet	Kommentar, -utvikling
Partene skal avholde minimum to møter i halvåret, og ett av disse skal være i forkant av rapporteringsmøtene til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.	Gjennomført Arbeidsgruppen har hatt 6 møter
Partene vil sammen videreutvikle analyseverktøy for etablering og utvikling av IA -arbeidets potensiale i den enkelte virksomhet.	Dekkes av Inspirasjons- og arbeidshefte for IA-arbeid i virksomhetene - under utarbeidelse
Partene skal sammen arrangere en NAV- dag for Spekters virksomheter hvor hvilke tjenester, tiltak m.m. NAV kan tilby innen de ulike delmålene skal være i fokus (tilretteleggingsgaranti, utdanningsvikar, funksjonsvurdering og tilretteleggingstilskudd m.m.).	Gjennomført 17. 3. Ca 60 deltakere Ledelse og tillitsvalgte fra samme virksomhet
Partene skal sammen utarbeide en mal/veileder for de (to) årlige temamøtene for IA i virksomhetene.	Dekkes av partenes felles opplæringsverktøy

#### Delmål 1 - redusere sykefraværet;

Aktivitet	Kommentar, -utvikling
Partene vil bidra til økt kunnskap om årsakssammenhenger, samt søke å identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter i Spekters tariffområde hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen.	Har gjennomgått fraværstallene for Spekters medlemsvirksomheter. Generelt ligger Helseforetakene ett prosentpoeng over øvrige virksomheter som følger landsgjennomsnittet. Dette vil si henholdsvis 7 % og 6,1 % for 4 kvartal 2010. Ansatte

	med høyt fravær i helseforetakene er i første rekke kvinner innen yrkesgruppene renholdere, pleie- og omsorgsarbeidere og sykepleiere (NOU 2010:13).
Partene vil arrangere en workshop om innholdet og oppfølgingen av Almlidutvalgets rapport for Spekters medlemmer innen helse. Nærmere om rammen rundt dette, som antall deltakere, målgruppe osv. vil utarbeides senere.	Slått sammen med HODs møte 8. februar.
Erfaringene basert på tiltakene som følger av denne workshopen vil søkes overført til de andre tariffområdene i Spekter i den grad dette er relevant. Alternativt vil partene bidra til erfaringsoverføring mellom virksomhetene basert på prinsippene om ”best practice”.	Avventer høringen og oppfølging av rapporten NOU 2010:13

#### **Delmål 2 – inkludere flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne;**

<b>Aktivitet</b>	<b>Kommentar, -utvikling</b>
Partene vil bidra til økt kunnskap om inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne overfor virksomheter i Spekters tariffområder gjennom felles opplæringsaktiviteter.	Foredrag Tommy Rovelstad, leder for Telenor Open Mind
Utrede og avklare muligheten for å etablere en frivillig traineeordning for funksjonshemmede etter modell fra andre (Telenor, Staten m.fl.) i Spekterområdet.	Planlagt videre aktivitet høsten 2011

#### **Delmål 3 – øke den reelle pensjonsalder:**

<b>Aktivitet</b>	<b>Kommentar, -utvikling</b>
Partene vil bidra til økt kunnskap om seniorpolitikk og arbeidet med å øke den reelle pensjonsalder overfor virksomheter i Spekters tariffområder gjennom felles opplæringsaktiviteter.	Dekkes av Inspirasjons- og arbeidsheftet
Utrede og avklare mulighetene for å bruke SSPs opplæringsopplegg i seniorpolitikk for tillitsvalgte og ledere i Spekters medlemsvirksomheter. Felles opplæring.	Planlagt modulbasert opplæring i samarbeid med SSP. Avventer effekten av pensjonsreformen, Banklovkommisjonen. Trolig kursstart i september

### **Aktivitetsrapportering**

**Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

Etter tariffpartenes felles vurdering går arbeidet i hovedsak som forutsatt. Det er derfor ikke planlagt noen tiltak for bedre måloppnåelse.

---

### **5.3 Tariffområder under HSH**

#### **Mal for halvårlig rapportering fra tariffområder om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering**

**Områdeavgrensning:** Gjelder tariffområdet HUK, helse utdanning og kultur

**Tariffparter (som inngår i denne rapporten):** LO, UNIO, YS og Akademikerne (33 forbund)

**Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

**Representanter for HSH og forhandlingslederne fra hhv LO, YS, UNIO og Akademikerne har jevnlige møter hvor IA settes på agendaen.**

...

#### **Status**

**Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):...
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste kvartal/halvår/år:...
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/utvikling siste år:...
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år:...
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste halvår/år:...

**Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Innen området helse, utdanning og kultur har helseområdet de største utfordringer. Her kan nevnes: Sykehjem, sykehus, rusinstitusjoner, rehabilitering, og barnevern som de mest sentrale. Arbeidsgruppen avventer rapporter fra SSB på utvalgte tariffområder for å kunne gi klarere beskrivelser av ”problemområder” og hvilke tiltak vi skal benytte for å endre situasjonen.

De områder som er valgt ut er .

Spesialisthelsetjenesten (rus, psykiatri og spesialisthelsetjeneste)

Helse- og sosial (sykehjem og eldresenter)

Virksomheter (barnevern)

## **Aktivitetsrapportering**

### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

Partene har gjennomført felles aktivitet med samlinger i Oslo, Bergen, Stavanger og Trondheim. Tittel på samlingene var ”Det gode samarbeidet” og tema var hovedavtalene og IA-avtalen, IA arbeid. Til sammen deltok ca 350 deltagere på de fire stedene. Partene hadde også et samarbeid med Idebanken for å gjøre den mer kjent for virksomhetene. Idebanken hadde stand på alle stedene hvor de delte ut informasjon, brosjyrer mv. til deltagerne. Vår oppfatning er at vi på denne måten gjorde idebanken mer kjent. De fikk bla mange nye abonnenter på sitt nyhetsbrev gjennom denne turneen.

Videre er det avsatt kr. 1million i fondsbudsjettet for tariffområdet som partene lokalt kan søke på. Her er virksomhetene på samlingene oppfordret til å søke om midler til IA tiltak.  
...

### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

**Annet:**

---

## **Mal for halvårlig rapportering fra tariffområder om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering**

**Områdeavgrensing:** Gjelder Grossistområdet innenfor HSH

**Tariffparter (som inngår i denne rapporten):** Norsk Transportarbeiderforbund (LO) og YTF/Parat (YS)

### **Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Partene er enige om at opplæringstiltak vil ha best effekt og oppslutning hvis de gjennomføres som samarbeidstiltak på den enkelte bedrift. IA-relaterte temaer bør kunne settes på dagsorden i forbindelse med allerede planlagte samarbeidstiltak, samt gjøres som hovedtema på utvalgte bedrifter.

Partene er enige om at man i større grad bør kunne samarbeide om å oppmuntre bedrifter til å slutte seg til IA-avtalen.

Partene er enige om at man bør vurdere ulike samarbeidsprosjekter i relasjon til mer bransjespesifikke problemstillinger.

## **Status**

### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):...
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste kvartal/halvår/år:...
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/utvikling siste år:...
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år:...
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste halvår/år:...

**Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Ennå ikke avklart avventer innspill 6. mai

...

**Aktivitetsrapportering**

**Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

Det er satt opp tidspunkt for møte i mai for å diskutere i gangsetting av aktivitet på IA området.

Partene diskuterer løpende med bedrifter hvor man kan ha samarbeidstiltak

I løpet av første halvår 2011 har NTF og HSH gjennomført samarbeidprosjekter ved to HSH-bedrifter med fokus på ”bedriftskultur og nærversarbeid.”

Det er planlagt ytterligere en samarbeidskonferanse ved bedrift i juni med fokus på ”partsamarbeid og langsiktig tilrettelegging.”

**Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

...

**Annet:**

...

---

**Mal for halvårlig rapportering fra tariffområder om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering**

**Områdeavgrensning:** Gjelder tariffområdet handel/funksjonær innenfor HSH

**Tariffparter (som inngår i denne rapporten):** Handel og Kontor (LO) og Negotia/Parat (YS)

**Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:**

Partene er enige om at opplæringstiltak vil ha best effekt og oppslutning hvis de gjennomføres som samarbeidstiltak på den enkelte bedrift. IA-relaterte temaer bør kunne settes på



dagsorden i forbindelse med allerede planlagte samarbeidstiltak, samt gjøres som hovedtema på utvalgte bedrifter.

Partene er enige om at man i større grad bør kunne samarbeide om å oppmuntre bedrifter til å slutte seg til IA-avtalen.

Partene er enige om at man bør vurdere ulike samarbeidsprosjekter i relasjon til mer bransjespesifikke problemstillinger.

...

## **Status**

### **Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:**

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):...
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste kvartal/halvår/år:...
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/utvikling siste år:...
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år:...
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste halvår/år:...

### **Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

Varehandelen er en kvinnedominert næring, fokus på kvinnefravær blir da en naturlig vinkling (også jmf. Almlid utvalgets rapport, des. 2010).

## **Aktivitetsrapportering**

### **Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

Prosjektet ”Gravide i handelsnæringen” fellesprosjekt mellom HSH og LO med fokus tilrettelegging og sykefravær hos gravide. Prosjektet er godt i gang, spørreskjema er sendt ut til de utvalgte virksomhetene og lansering av resultater fra første del av prosjektet er satt til 8.juni.

HSH arrangerte i samarbeid med HK, arbeidstilsynet og NAV arbeidslivssenter i Hordaland kurset ”Gode grep for lavere sykefravær i varehandel” for ledere og tillitsvalgte. I forbindelse med dette kurset planlegges det nå en kursdag nummer to.

HSH har også samarbeidet med HK, arbeidstilsynet og NAV Hordaland om å lage to videoer fra virksomheter som er gode på sykefravær (Lindex og Rimi). Videoene distribueres blant annet til arbeidslivssentrene, samt blir brukt i kursvirksomhet.

Partene diskuterer løpende med bedrifter hvor man kan ha samarbeidstiltak.

### **Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

...

Annet:

...

---

#### 5.4 Tariffområder under FAD

### Mal for halvårlig rapportering fra tariffområder om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering

Områdeavgrensning: **STATLIG TARIFFOMRÅDE**

Tariffparter (som inngår i denne rapporten):

**LO Stat, YS Stat, Unio Stat, Akademikerne og Fornyings,- administrasjons- og kirke departementet.**

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

**Foregår ved samarbeid etter Hovedtariffavtalen samt ved jevnlig møter der mål og tiltak formuleres og revideres. Gjennomføring av tiltak i samarbeid med virksomheter.**

Status

Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):  
**En reduksjon på 20 % i forhold til 2001-tallene innebærer et sykefravær på 4 %.**  
**Sykefraværet i dag er på 5 % i statlig tariffområde.**

o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste kvartal/halvår/år:  
**Vi vil nå iverksette et prosjekt som retter seg mot virksomheter som har høyt sykefravær. Vi ønsker å prøve ut forskjellige ordninger som kan vise hvilke tiltak som synes å ha god effekt, og deretter overføre disse til andre virksomheter.**

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:  
**Et langsiktig mål er at arbeidsstyrken i statlig tariffområde har opp mot 10 % med nedsatt funksjonsevne (ut fra definisjon i SSBs arbeidskraftundersøkelse)**

o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år:  
**Partene er enige om å gjennomføre et ”begrepsopplæringsprosjekt” der vi forsøker å bevisstgjøre og spre kunnskap om de ulike begrepene som brukes innen dette delmålet. Slik tror vi at treffsikkerheten av tiltakene øker.**

- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder:

**Statlig tariffområde opplevde at den forventede pensjoneringsalderen steg med 13 måneder fra 2002 til 2009. Når IA-avtalen har som mål å forlenge yrkesaktivitet etter fylte 50 år med seks måneder, betyr det at pensjoneringsalder i statlig tariffområde må være minst 62,9 år. Pensjoneringsalder i staten er noen steder lav pga særaldersgrenser (blant annet i Forsvaret og Politiet).**

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste halvår/år:

**Vi skal nå forsøke helt nye tiltak i virksomheter som ønsker å være med.**

Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:

- **Rekruttering av funksjonshemmede og mennesker med nedsatt arbeidsevne.**
- **Sykefravær i enkelte virksomheter.**

#### Aktivitetsrapportering

Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:

-

#### Planlagte tiltak i 2011:

- **Gjennomført IA-konferanse i Bergen 1. februar 2011 for deltakere i Hordaland og Sogn og Fjordane**
- **Skal arrangere IA-konferanse i Tromsø 19. mai 2011 for deltakere i de tre nordligste fylkene**
- **Planlegger IA-konferanse i Trondheim 29. september 2011 for trøndelagsfylkene og Møre og Romsdal**
- **Ytterligere en konferanse planlegges i høst (Stavanger?)**
- **Veileder/brosjyre/nettside om IA-avtalen, lanseres under IA-konferansen 19. mai**
- **Tre prosjekter omtalt tidligere skal forsøke å bote på det som oppleves som de største utfordringene innen hvert delmål**
- **Tiltak etter Hovedtariffavtalens 5.6 og 5.6.1 i gang (tariffpartene har i Hovedtariffavtalen satt av midler til kompetanseutvikling (5.6, 25 millioner kroner) og samarbeidskompetanse og medbestemmelse (5.6.1, 5 millioner kroner). Disse tiltakene skal i inneværende tariffperiode blant annet ha særlig fokus på IA-avtalen).**

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

**Ikke mulig å se hindringer ennå.**

## 5.5 Tariffområder under KS

### Halvårlig rapportering fra tariffområder om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering April 2011

#### Områdeavgrensning:

KS-området

#### Tariffparter (som inngår i denne rapporten):

KS, Unio (v/ Utdanningsforbundet og Sykepleierforbundet), LO-K (v/Fagforbundet), Akademikerne (v/NITO), YS-K (v/Delta)

#### Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

IA- samarbeidet mellom partene i kommunal sektor ble 6.september 2010 formalisert gjennom et mandat for en partssammensatt arbeidsgruppe. Gruppen er forankret - og rapporterer til Sentralt kontaktmøte.

Den partssammensatte arbeidsgruppen skal bl.a.

- Utarbeide forslag til aktivitetsmål for IA-arbeidet i KS-området
- Utarbeide forslag til tiltak som skal bidra til å nå målene
- Utarbeide opplegg for evaluering og oppfølging av målene
- Forberede rapportering på aktivitetsmålene

#### Status

#### Beskrivelse av status i forhold til IA-avtalens tre hovedmål:

Status ift de tre delmålene tar utgangspunkt i handlingsplanen for partssamarbeidet på IA, som ble vedatt i Sentralt kontaktmøte 19.11.10.

Delmål 1: Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):

PAI-tallene viser at KS-området hadde et sykefravær på 8,4 % 2. kvartal 2001. En reduksjon på 20% fra dette tallet, innebærer at KS-områdets måltall er et samlet sykefravær på 6,7 %.

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste kvartal/halvår/år:

Oppgave/aktivitet	Frist/tidsplan	Status
Barnehageheftet. Utarbeide eget hefte rettet mot barnehagesektoren (sykefravær 11,7 % 1. kv 2010). Tankegangen fra Best sammen videreføres.	Innen januar 2011	Utført. Heftet er svært etterspurt, både fra KS og Unios medlemmer.
Vurdere utvikling av hefte/annet tiltak rettet mot renholdssektoren	Innen juni 2011	Første møte i arbeids-gruppa: 9. mai

(sykefravær 12, 5% 4. kv 2009)		
Utvikle strategi for formidling av Best sammen-heftene, se delmål 2 og 3	Innen desember 2011	Markedsføringsgruppe opprettet. Skal gjøre gruppa og gruppas arbeid mer kjent, hvordan formidle og nå fram med Best-sammen-budskapet.
Workshop med oppfølging av Almlid-utvalgets rapport og 3-2-1-prosjektet. Bearbeide og planlegge tiltak rettet mot helse- og omsorgssektoren (sykefravær på 10,9% 1. kv 2010).	Innen første kvartal 2011	Workshop avholdt 1. april. Fokus på roller i IA-arbeidet og gode møteplasser: se på handlingsplanene til IA-rådene, og invitere oss inn på deres arena for å spre budskapet fra 3-2-1. Sekundært vurdere Best sammen-hefte
Følge opp opplæringsverktøyet som partene utarbeider, og som skal lanseres i april. Vurdere felles oppføring. Vurdere om det bør utvikles videre for KS-området	Innen juni 2011	Opplæringsverktøyet lanseres til høsten. Tiltaket utsettes.

Delmål 2: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år:

<b>Oppgave/aktivitet</b>	<b>Frist/tidsplan</b>	<b>Status</b>
Best sammen. Utvikle et hefte etter mal av Best sammen (om å redusere sykefraværet i kommunal sektor). Lage et tilsvarende hefte på delmål 2.	Innen juni 2011	Det er satt ned en undergruppe som har hatt tre møter. Mer informasjon må innhentes. Ny samling 15. juni. Føringer i nasjonal sysselsettingsstrategi avventes før tiltak iverksettes.
Utvikle strategi for formidling av Best sammen-heftene, se delmål 1 og 3	Innen desember 2011	Se delmål 1
Følge opp nasjonal strategi for sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.	Avhengig av ADs arbeid (jf handl.plan IA, vedtatt Al.pp.råd 25.5.2010)	Nasjonal strategi er ventet til høsten.

Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste halvår/år:

<b>Oppgave/aktivitet</b>	<b>Frist/tidsplan</b>	<b>Status</b>
Best sammen. Utvikle et hefte etter mal av Best sammen (om å redusere sykefraværet i kommunal sektor).	Innen desember 2011	Ikke påbegynt

Lage et tilsvarende hefte på delmål 3.		
Utvikle strategi for formidling av Best sammen-heftene, se delmål 1 og 3	Innen desember 2011	Se delmål 1
<i>Samarbeid om seniorpolitikk. Retter seg mot ansatte innenfor utdanningssektoren og pleie og omsorg. Konkretisering av samarbeid vil skje innen første halvår 2011.</i>	Innen juni 2011	FoU: Prosjekt i samarbeid mellom KS, Unio og Senter for seniorpolitikk. Vurderer å sammenlikne og se på utvikling i 6 kommuner, jf Fafo-rapport 2007:28 - Hanne Bogen og Tove Midtsundstad: <i>Noen år til? Erfaringer med seniorpolitikk i seks kommuner.</i> SSP arbeider med/utvikler forstudie.

**For alle delmålene:** Arbeidsgruppen skal initiere forskning og utvikling ift de ulike delmålene under IA-avtalen. Mer konkret vil det være å vurdere søknad om forsøks-, forsknings- og analyseprosjekt til FARVE-programmet som forvaltes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Til slutt må det nevnes at partene v/ KS og YS-K hadde felles presentasjon om Best sammen på konferansen "Arbeid og velferd" i mars.

**Beskrivelse av "problemområder" innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:**

I KS-området er det særlig helse-omsorgsområdet, renhold og barnehager som skiller seg ut med høyt sykefravær. Tall fra PAI (perioden 3. kv. 2009 – 4. kv. 2010) viser et sykefravær for helse- og omsorgssektoren på 10,5 %. Barnehagene hadde et sykefravær på 11,1 % mens renhold hadde et sykefravær på 11,5 %. Vi ser også spesielle utfordringer knyttet til arbeidstidsordninger og deltidsproblematikk, og gravide arbeidstakere.

**Aktivitetsrapportering**

**Beskrivelse av relevante tiltak som er iverksatt/ planlagt iverksatt for bedre måloppnåelse:**

Handlingsplanen som er utarbeidet inneholder aktivitetsmål for alle tre delmål i IA-avtalen. Innsatsen rettes mot sektorer og grupper med spesielt høyt sykefravær. Se statusrapportering over.

For å nå målene er det nødvendig å gjøre Best sammen-budskapet bedre kjent. Det er derfor nedsatt en undergruppe som skal se på markedsføring og kommunikasjon.

**Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:**

Noen av hindringene er beskrevet over. Spesielt ser vi utfordringer ift delmål 2 og rekruttering av personer med redusert funksjonsevne. For det første trenger vi tid til å innhente kunnskap og erfaringer på dette området. For det andre venter vi på den nasjonale strategien for dette. Arbeidsgruppen vil derfor vente med å iverksette tiltak til denne er på plass.

---