

Myndighetenes
og
hovedorganisasjonenes
rapport om
IA-arbeidet
1. halvår 2012

Innhold

1.	Innledning.....	3
2	Oppsummering fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden.....	4
3.	Rapportering fra myndighetene.....	10
3.1	Rapportering fra Arbeids- og velferdsdirektoratet	10
3.2	Rapportering fra Arbeidstilsynet	14
4.	Rapportering fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden	19
4.1	LO.....	19
4.2	YS	23
4.3	Akademikerne.....	26
4.4	Unio	31
4.5	NHO.....	34
4.6	Virke	40
4.7	Spekter	44
4.8	KS	46
4.9	Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet	49
5	Rapportering fra IA-rådene	51
6	Rapportering fra tariffområdene.....	53
6.1	Tariffområder under Spekter	53
6.2	Tariffområder under KS	55
6.3	Tariffområder under Virke	57
6.4	Tariffområder under FAD	62
6.5	Tariffområder under NHO.....	64

1. Innledning

Myndighetene og hovedorganisasjonene i arbeidslivet har gjennom Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 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.

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.

Denne rapporten er den tredje rapporteringen om myndighetens og partenes oppfølging av IA-avtalen på eget område. Nytt for denne rapporten er at hovedorganisasjonene først i rapporten gir en oppsummering av hva de anser som de viktigste erfaringene å dele fra det siste halve året.

I disse oppsummeringene peker flere på inkluderende.no som en særlig vellykket aktivitet. Videre trekkes oppfølging av og informasjon om de nye reglene for oppfølging av sykmeldte arbeidstakere som trådte i kraft 1. juli 2011 frem som særlig viktig i hovedorganisasjonenes IA-arbeid det siste halve året. Flere av hovedorganisasjonene har gjennomført ulike aktiviteter rettet mot egne medlemmer for å informere om de nye reglene.

Utfordringer knyttet til samhandling, informasjonsflyt og tilstrekkelig oppslutning/aktivitetsnivå på de ulike nivåene i organisasjonene trekkes frem av flere som en generell utfordring for IA-arbeidet.

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

2 Oppsummering fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden

LO

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

En konkret tilbakemelding fra våre tillitsvalgte er at det innenfor mange områder er vanskelig å finne alternative arbeidsoppgaver og tilrettelegge for dem som har behov for det. Dette gjelder blant annet der hvor det er turnusarbeid, i små virksomheter og der hvor det er mye outsourcing. I disse tilfellene blir det vanskelig å følge opp IA-avtalens intensjon om at flest mulig skal ha mulighet til å være i arbeid, tross sykdom eller funksjonsnedsettelse.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

En generell utfordring i forhold til IA-arbeidet er informasjonsflyten. Spredning av informasjon går ikke alltid så smidig som man skulle ønske mellom alle organisasjonsledd. Det er også vanskelig å ha oversikt over gjennomføringen og oppfølgingen av IA-avtalen på lokalt plan.

Særlig vellykket aktivitet

www.inkluderende.no blir oppfattet som en ny og morsom måte å ta fatt på IA-arbeidet på.

Utviklingen i IA-rådene oppleves som positiv.

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Viktig erfaring fra YS er at det nå er tatt grep på alle nivå som har bidratt til mer aktiv og målrettet arbeid. Dette ser vi gir resultater spesielt innenfor delmål 1. Allikevel er det fortsatt store utfordringer fortrinnsvis i NAV og NAV arbeidslivssenter. Små og mellomstore virksomheter gir uttrykk for at råd og veiledning fra Arbeidslivssentrene ofte gis på telefon. Dette betyr at partene i virksomhetene blir lite involvert. Der partene og andre viktige aktører samarbeider godt med Arbeidslivssentret oppnås ofte svært gode resultater. Arbeidslivssenterets rolle er ofte uklar, de gangene, de deltar på dialogmøter. Derimot fungerer, etter YS sin erfaring, saksbehandler fra NAV kontorene mer optimalt.

YS opplever at det har vært en positiv dreining når det gjelder partssamarbeid på virksomhetsnivå. I stor grad opplever vi at arbeidsgivere har gode tilretteleggings rutiner for oppfølging av sykemeldte.

Når det gjelder delmål 2 er YS' erfaring at lite skjer ute på virksomhets nivå. Vi ser imidlertid en mer positiv dreining når det gjelder opprettelse av IA plasser. Her har NAV fått bedre rutiner over potensielle personer som kan formidles til IA plasser.

I IA-avtalens delmål 3 ser vi klart en holdningsendring generelt i norsk arbeidsliv. Den enkelte senior ønsker å stå lenger i arbeid og arbeidsgivere tilrettelegger bedre for å ivareta den kompetansen seniorenne besitter.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

YS privat sektor innen luftfart, IKT og området innenfor VIRKE har enda ikke kommet skikkelig i aktivitet. Her arbeides det videre for å få dette på plass. I de øvrige bransjene viser YS til rapportering fra hovedsammenslutningene.

Særlig vellykket aktivitet

YS har gjennom 2011 hatt månedlige møter i YS IA-forum. Hvor forumet arbeider målrettet etter egen handlingsplan. I møtene rapporteres det fra Oppfølgingsgruppa og YS sektorene ansvarlig gjøres for oppfølging i egne sektorer. Dette forplikter og skaper aktivitet. YS IA-forum er også ansvarlig for YS IA råds representanter med informasjon om aktuelle saker. Forumet avholdt to samlinger med disse representantene hvor de fikk opplæring i endringene i lovverket og partenes interaktive verktøy. Erfaringsutveksling og YS sin rolle i IA rådene var også tema på samlingene. YS formidler nyttig og nødvendig informasjon slik at de blir i bedre stand til å oppfylle sin rolle i IA rådsmøtene i de enkelte fylkene.

YS har også gjennomført flere vellykkete regionsvise IA konferanser. Forbundene i YS har hatt et forsterket fokus på IA arbeidet i virksomhetene i denne perioden

Akademikerne

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Viktig å samordne informasjon om nye sykefraværsregler

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Ønsket enda større aktivitet i medlemsforeningene og de store tariffområdene.

Særlig vellykket aktivitet

Inkluderende.no

Unio

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Unios IA-bok er spesielt tilpasset Unio-forbundenes profesjoner og de ulike utfordringer våre medlemmer står overfor. Boken anses av denne grunn som nyttig. Den har blitt godt mottatt.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Det er vanskelig å få jevnt trykk på IA-arbeidet lokalt. Vi har nådd ut med mye informasjonsmateriell, men det gjenstår å finne nye og riktige grep for å engasjere til aktivitet.

Særlig vellykket aktivitet

Mobil IA-konferanse med fokus på konkret arbeid bedrift og gjennomgang av bedriftseksempler.

NHO

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Systemene rundt sykefraværsoppfølging må underbygge det som skjer på arbeidsplassen, være enkelt og forståelig. Vi må huske at de fleste bedrifter er små.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Manglende samhandling mellom noen landsforeninger/bransjer og forbund på grunn av manglende prioritering hos tillitsvalgte i forbund

Særlig vellykket aktivitet

Inkluderende.no
Materiell/maler for oppfølging av sykmeldte har vært populært hos medlemsbedriftene og er trykt i flere opplag høsten 2011

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Arbeidet med delmål 2 og jobbstrategien for personer med redusert funksjonsevne er krevende, spesielt på operativt nivå. Det kunne vært ønskelig med samarbeidsprosjekt mellom partene på sentralt nivå og utvikling av felles metodikk/tilnærming til bruk på operativt nivå.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Arbeidet i de regionale IA- rådene er krevende og flere av våre regionale representanter har trukket seg. Spekter har sentralt organisering og vi kan ikke selv være direkte representert i alle de regionale rådene. Det krevende å finne egnede kandidater til alle de regionale rådene.

Særlig vellykket aktivitet

Partsarbeidet med utarbeidelse av Inspirasjons- og arbeidsheftet har vært vellykket ifht. medlemsvirksomhetene i Spekterområdet og internt i arbeidsgruppen.

Fagdage som har vært arrangert ifbm. delmål 2 og 3 har vært nyttige ifht. å etablere felles utfordrings- og virkelighetsbilde i arbeidsgruppen.

Hovedorganisasjonen Virke

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

I forbindelse med innføring med de nye sykefraværreglene har Virke arrangert kurs og informasjonsmøter for medlemmer rundt om i landet. Møtene og kursene på Østlandsområdet var best besøkt og det ser ut som årsaken til dette er at Hovedkontorene til de fleste kjedene og konsernene er på Østlandet.

Det er en utfordring å nå ledere i små og mellomstore virksomheter med kurstilbud. Vi opplever at det viktigste tiltaket for å gi våre medlemmer opplæring i regelverket og nyttige tips i forhold til sykefraværarbeid er gjennom direkte bistand til medlemmene.

Virke har en rådgivningstelefon hvor medlemmer får juridiske og praktiske råd til støtte i hverdagen. Spørsmål knyttet til sykefravær var andre halvår i 2011 det tredje mest etterspurte på Virkes rådgivningstelefon. I tillegg rådgis det mye på ikkediskriminering og tilrettelegging. Tilfredshetsundersøkelsen for Virkes rådgivningstelefon viste at medlemmene var veldig godt fornøyde med denne tjenesten i 2011.

Avik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

IA-arbeidet i Virke organiseres etter en overordnet strategi som gir prioriteringer i IA-arbeidet. Å redusere sykefraværet er førsteprioritet i denne avtaleperioden og bransjen handel, renhold og helse- og omsorg trekkes frem som spesielle fokusområder for dette arbeidet.

Virkes aktiviteter i 2011 var i samsvar med strategien. Vi opplever at det er behov for et økt fokus på aktivitet utenfor Østlandsområdet og vil derfor styrke det regionale IA-arbeidet i 2012.

Særlig vellykket aktivitet

Ettersom Virkes medlemsmasse i hovedsak består av små og mellomstore virksomheter har det vært viktig for oss å utvikle verktøy som kan bidra til å forenkle deres arbeid med oppfølging av sykefraværregelverket som vi ser har ført til mer byråkrati for mange ledere.

I forbindelse med lovendringene lanserte vi ”Virke Oppfølging” som er et nettbasert verktøy for systematisk sykefravær oppfølging. Verktøyet er spesielt tilpasset små og mellomstore virksomheter og gir på en enkelt måte oversikt over regelverk, nyttige maler, råd og tips til arbeidet med sykefravær oppfølging og gir ledere varsel på mail og sms om punktene i oppfølgingsregelverket. Verktøyet er i dag gratis tilgjengelig for Virkes medlemmer.

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

KS har utviklet et program for IA-ledelse. Programmet er todelt: 1) rettet mot personer som driver lederstøtte i IA-arbeidet 2) rettet mot kommuner med spesielt høyt sykefravær. Vekt på partssamarbeid og forankring både i ledelsen og hos organisasjonene og vernombud. IA-ledelse har inspirert til godt arbeid og gode resultater i kommunene som har deltatt.

KS har gjennomført nettverksarbeid på sykefravær i 5 kommuner i Finnmark. Resultat: vesentlig lavere sykefravær i disse kommunene.

Utviklingsverksted i Hordaland med kommuner som ønsker å prøve ut Mandalmodellen.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Ingen avvik i planene, men KS kan utnytte potensialet i å informere via KS.no mer aktivt.

Viktigste aktivitet fylkesvis/regionalt skjer i samarbeid med IA rådene. Ser ikke behov for større aktiviteter i «egen» regi.

Særlig vellykket aktivitet

Se første rubrikk

Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

IA betyr ingenting med mindre TRE parter er engasjert: ledelse, tillitsvalgte og ansatte. Skal man komme i mål, er to av tre ikke tilstrekkelig. Start på nytt om engasjement er fraværende hos en eller to av gruppene!

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Ingen særlige avvik.

Særlig vellykket aktivitet

IA-konferansene med bruk av skuespillere som utfordrer deltakerne til å tenke gjennom egen praksis og egne fordommer. Lærerikt og handlingsmotiverende!

3. Rapportering fra myndighetene

3.1 Rapportering fra Arbeids- og velferdsdirektoratet

Sykefraværsoppfølging

Nytt regelverk fra 1. juli 2011

På sykefraværsområdet har hele 2011 vært preget av forberedelser og implementering av nye regler som ble iverksatt 1. juli. Implementeringsløpet har omfattet:

- Nødvendig nyutvikling/videreutvikling i NAVs IKT-systemer.
- Systemer for elektronisk samhandling mellom NAV og samarbeidsaktørene.
- Opplæring og informasjon.
 - a. Opplæring til de berørte enheter i etaten
 - b. Informasjon og forankring internt
 - c. Informasjonstiltak mot aktørene, tildels i samarbeid med de øvrige IA-partene.

Opplæringen i nytt regelverk har vært tett koblet til utviklingsarbeidet med kvalitetsprosesser på sykefraværsområdet. Det har vært stort fokus på tiltak knyttet til sanksjonsbestemmelsene. Regelverksendringene og endringene i saksbehandlersystemet innebærer også endringer og utvidelser i statistikken for oppfølging av sykmeldte.

Spesielt om nytt sanksjonsregime

I det nye sanksjonsregimet for oppfølging av sykmeldte er en stor del av sakshåndteringen ved sanksjonering lagt til spesialenheter. Dette for å unngå for stor belastning på NAV-kontorene og for å unngå rollekonflikter i samhandlingen med aktørene:

- NAV Forvaltning har ansvar for å sanksjonere den sykmeldte
- NAV Aa-register har ansvar for å sanksjonere arbeidsgiver
- NAV Kontroll har ansvar for å sanksjonere sykmelder

Pr 31.12.11 er det vedtatt to sanksjoner mot sykmeldte. Mot sykmelder var det ikke forventet sanksjoner i 2011, fordi loven her forutsetter gjentatte pliktbrudd. Når det gjelder sanksjon mot arbeidsgivere, besluttet departementet i desember at de nye sanksjonsreglene først skal gjelde fra 1. januar 2012, pga ulike utfordringer i implementeringsfasen.

Når det gjelder innkjøringsproblemene som er grunnlag for utsatt iverksetting av sanksjonering mot arbeidsgivere, knytter disse seg dels til mangelfull kjennskap blant mange arbeidsgivere om de nye kravene, og dels til forsinkelser i NAVs registrering av manuelt innsendte 9-ukersrapporter og oppfølgingsplaner. Vi har hatt og har et utstrakt og godt samarbeid med partene i arbeidslivet for å gjøre mulig forenklinger i rutineene for sanksjonsregimet. Videre har vi kontinuerlig gitt informasjon til og opplæring av NAVs ansatte for å få best mulig kvalitet på gjennomføringen av det nye regimet.

Informasjonsutfordringene overfor arbeidsgivere håndteres av NAV i tett samarbeid med departementet og IA-partene. I tillegg er det innskjerpet overfor NAVs enheter at god kvalitet på informasjonen til arbeidsgivere er avgjørende.

Elektronisk samhandling

Økt bruk av elektronisk innsending via Altinn er det viktigste tiltaket for å avhjelpe situasjonen med mangelfull registrering av rapportering til NAV. Her er det en løpende informasjonsinnsats fra NAV for å nå ut med opplysninger om hvordan elektronisk løsning kan tas i bruk.

For å sikre kvaliteten på den manuelle innsending og den innregistrering NAV skal gjøre, er det vedtatt en sentralisering av fra NAV kontorene til ett registreringssted, NAV AA-register. Dette vil bli iversatt i løpet av mars/april 2012.

Utviklingsarbeid er igangsatt sammen med IA-partene om forbedret løsning for elektronisk innsending via virksomhetenes HR-systemer og samhandling via EPJ leverandørene.

Samarbeid med Helsedirektoratet

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i et samarbeid med Helsedirektoratet utarbeidet

- statistikk-løsning for oppfølging av sykmelders sykmeldingspraksis
- faglig veileder for sykmelder
- kurs i sykmeldingsarbeid

Statistikk-løsningen og den faglige veilederen har blitt svært godt mottatt og fått en utrakt bruk. Kurs i sykmeldingspraksis er ikke ennå tatt i bruk, men er ferdig utviklet. .

I tillegg er det gjennomført en kampanje ”Jobb for helsa”, der også Arbeidstilsynet er en samarbeidspart.

Nasjonal Koordineringsenhet for NAV Arbeidslivssenter

Status

Nasjonal Koordineringsenhet for NAV Arbeidslivssenter har nå vært virksom i et drøyt år. Men det var først i 2. kvartal 2011 at Koordineringsenheten var fullt besatt.

I 2011 har Koordineringsenheten blitt ordentlig etablert og har kunnet gjennomføre de planlagte aktiviteter med et særdeles høyt aktivitetsnivå. Responsen fra fylkene har vært positiv i forhold til enhetens forløpige aktivitetsplaner knyttet til utviklingen av mer enhetlige nasjonale tjenester. Evalueringer av Koordineringsenhetens leveranser viser at NAV Arbeidslivssenter er svært fornøyd med det arbeidet som gjøres, og at arbeidet oppleves som relevant og nyttig for den jobben de skal gjøre. De leveransene som enheten hadde i 2011 var:

- Utvikling av et helhetlig kvalitetssystem for NAV Arbeidslivssenter
- Utvikling og innføring av målekort for NAV Arbeidslivssenter
- Det er gjennomført 4 ledersamlinger med NAV Arbeidslivssenter sine ledere
- Det er gjennomført 2 storsamlinger for kompetanseheving for NAV Arbeidslivssenter (500 deltakere pr samling)
- Ny systemstøtte for NAV Arbeidslivssenter og IA-virksomheter
- Felles nasjonale sider for NAV Arbeidslivssenter på Navet og nav.no
- Opprettelsen av fem fagnettverk
- Opprettelse av Brukerpanel for IA-virksomheter og partene

Utvikling av et helhetlig kvalitetssystem for NAV Arbeidslivssenter

”Rolle-dokument for NAV Arbeidslivssenter” beskriver NAV arbeidslivssenters rolle, ansvar og hovedoppgaver med bakgrunn i de rammer som er gitt i den nye IA-avtalen. I tillegg er det i dokumentet lagt til grunn de signaler som er gitt i andre faglige styringsdokumenter. 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.

Med utgangspunkt i Rolle-dokumentet som standard for NAV Arbeidslivssenter som nasjonal enhetlig tjeneste, etableres det et felles kvalitetssystem for NAV Arbeidslivssenter. Her skal

det utarbeides et kvalitetssystem for de tjenester som skal ytes av NAV Arbeidslivssenter. Systemet baseres på et kvalitetshjul der det gjennom arbeidets ulike faser klart skal gå frem:

- Hva som skal gjøres?
- Hvem som skal gjennomføre de ulike aktivitetene?
- Hvordan kjerne- og støtteprosesser for oppfølging av IA-virksomheter skal utføres?

Utvikling og innføring av målekort for NAV Arbeidslivssenter

Videre er det også utviklet et målekort for bedre å kunne styre og følge opp de resultatene som NAV Arbeidslivssenter er ansvarlig for å produsere. Dette målekortet ble tatt i bruk for fire styringsindikatorer 1.1.2012. Hele målekortet med alle sine indikatorer vil bli tatt i bruk fra 1.7.2012.

Ledersamlinger med NAV Arbeidslivssenter sine ledere

Gjennom 2011 har Koordineringsenheten hatt ansvaret for å arrangere 4 ledersamlinger. Fokus for disse ledersamlingene har vært

- Status for Koordineringsenhetens arbeid
- Resultatoppnåelse på delmålene i IA-avtalen
- Status i arbeidet med å utvikle et helhetlig kvalitetssystem
- Status i arbeidet med å utvikle målekort for NAV Arbeidslivssenter
- Status for utvikling av systemstøtte
- Lederstøtte

Storsamlinger for kompetanseheving for NAV Arbeidslivssenter

I august og november ble det gjennomført to storsamlinger for NAV Arbeidslivssenter der temaene var henholdsvis «Status og behov for endring» og «Ut som en». Samling 1 skulle sørge for at de ansatte ved NAV Arbeidslivssenter skulle få Rolledokumentet under huden, mens samling nr 2 skulle sikre at de fikk trening i den jobben de skal gjøre ute i IA-virksomhetene. Begge samlingene fikk veldig gode tilbakemeldinger.

Ny systemstøtte for NAV Arbeidslivssenter og IA-virksomheter

For å sikre at de interne systemene støtter nye arbeidsprosesser beskrevet i et helhetlig kvalitetssystem, er det også satt i gang arbeid med å bedre IT-systemene som benyttes i IA-arbeidet. I tillegg har Koordineringsenheten fått utviklet og 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.

Felles nasjonale sider for NAV Arbeidslivssenter på Navet og nav.no

For å bedre kommunikasjonen eksternt og internt har Koordineringsenheten etablert felles nasjonale sider for NAV Arbeidslivssenter. Nå er det enklere for IA-virksomhetene å komme i kontakt med sitt lokale NAV Arbeidslivssenter, og de har fått en god funksjon for å melde seg på ulike IA-kurs. I tillegg til dette har Koordineringsenheten fått en effektiv kanal for å kommunisere viktige fagmeldinger til NAV Arbeidslivssenter. På en slik måte styres nå faglig kommunikasjon fra ett sted i Arbeids- og velferdsdirektoratet og dette er blitt veldig godt tatt i mot.

Opprettelsen av fem fagnettverk

Koordineringsenheten har i 2011 opprettet fem fagnettverk for å sikre en mer enhetlig nasjonal tjenesteproduksjon på utvalgte fagområder. Disse fagnettverkene er:

- Nettverk 1 - Konsernnettverk - 2 samlinger
- Nettverk 2 - Delmål 3 - 2 samlinger
- Nettverk 3 - Effektiv bruk av IT/støtteverktøy - 2 samlinger
- Nettverk 4 - Delmål 1 - Sykefraværsoppfølging - 2 samlinger
- Nettverk 5 - Delmål 2 - Jobbstrategien - 2 samlinger

Etablering av 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 opprettet 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 inviterte derfor arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene samt et representativt utvalg av deres IA-virksomheter til å delta i to Brukerpanel i 2011. Disse er blitt godt tatt i mot og er besluttet å videreføres i 2012.

Kontaktpersonordningen

Status

Alle IA-virksomheter har fått opprettet egne kontaktpersoner (hovedrådgiver) i NAV som er registrert i saksbehandlersystemet Arena.

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.

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.

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 måte å løse utfordringen på er å tilby rådgiverbistand til flere IA-virksomheter samtidig, for eksempel ved å invitere til kurs, eller nettverksarbeid.

3.2 Rapportering fra Arbeidstilsynet

Innledning

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 målsettingene som myndigheten og partene er blitt enig om, berører Arbeidstilsynets virksomhet og krever oppfølging med konkrete aktiviteter og tiltak.

Den overordnede oppgaven for Arbeidstilsynet 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 fokus på at virksomhetene etablerer gode rutiner og god praksis innen tilrettelegging for alle arbeidstakere generelt, og arbeidstakere med redusert arbeidsevne spesielt, samt også virksomhetenes rutiner og praksis for oppfølging av sykemeldte. Arbeidstilsynet skal rapportere på følgende:

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

Arbeidstilsynet har organisert hovedinnsatsen i et eget satsningsområde. Satsningsområdet samler etatens aktiviteter og tiltak rettet mot inkluderende arbeidsliv som tilsyn, veiledningstiltak, premissgiving og samarbeid med andre eksterne aktører som NAV og partene i arbeidslivet.

For å nå de mål og føringer som er gitt er etatens kjernevirksomhet:

- ✓ 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

Tilsynsaktivitet er Arbeidstilsynet viktigste virkemiddel. I tillegg innebærer etatens aktiviteter også veiledning, premissgiving og samarbeid med andre er en naturlig del av etatens bidrag i IA-arbeidet.

Nedenfor redegjøres det for de viktigste aktiviteter og resultater for 2011.

Styrke tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med redusert arbeidsevne

Ved at Arbeidstilsynet har ført ca. 2 050 tilsyn med tema styrke tilrettelegging og oppfølging har vi økt bevisstheten om dette tema hos flere virksomheter og bidratt til at flere virksomheter arbeider systematisk for bedre tilrettelegging og oppfølging. Ny IA-avtale for 2010-2013 trådte i kraft 1. mars samme år, og Arbeidstilsynets aktive satsing for å følge opp målene, sammen med de forpliktelser som ligger i lov og forskrift, fortsetter. Statistikk fra aktiviteten viser at manglende systematisk HMS-arbeid og manglende tilknytning til og bruk av BHT er et gjennomgående avvik. Det er Arbeidstilsynets vurdering at både kontroll og oppfølging gjennom tilsynsaktiviteten, og en aktiv veiledningsrolle gjennom informasjonsarbeid, er viktige aktiviteter som har stor betydning for det forebyggende arbeidet.

Omfang av tilsyn og reaksjoner rettet mot virksomheter og bransjer med høyt sykefravær kan oppsummeres i følgende tabell.

	Ukeverk		Tilsyn		Reaksjonsprosent	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Tilrettelegging og oppfølging	1 624	1 783	1 692	2 052	58 %	64 %

På lag

Hovedaktiviteten innen området tilrettelegging og oppfølging er det nasjonale prosjektet *På lag*. Tilsynsaktivitet er en kjerneoppgave i prosjektet, og har gjennomført ca 1 750 tilsyn i 2011. I tillegg er det gjennomført ca. 70 oppfølgingstilsyn. Sammenlignet med vår reaksjonsgrad på ordinære tilsyn, fremkommer det at oppfølgingstilsynene har langt færre reaksjoner, og at besøkte virksomheter i stor grad svarer at de har opplevd læring gjennom det første tilsynet. Av dette kan det trekkes en slutning om at tidligere tilsynsvirksomhet har hatt positiv effekt. En gjennomgang av materiale fra noen av tilsynene viser samtidig at det kan være utfordringer spesielt i bedrifter med høy turnover av både ledere og medarbeidere.

Viktige næringer det har vært ført tilsyn i er varehandel, kommunal sektor slik som helse- og sosial, statlig sektor og kultursektoren. I tillegg til prosjektets prioriterte næringer, er det bruk ressurser til oppfølging av regionale forhold. I hovedsak vil dette si tilsynsaktiviteter rettet mot enkeltvirksomheter hvor det mottas tips og tilbakemeldinger om høyt sykefravær eller manglende tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte.

Prosjektet har sørget for aktiv deltakelse samt å spre kunnskap og informasjon om arbeidstilsynets virksomhet innen tilrettelegging, sykefravær og utstøting. Etatens satsing på bemanningsforetak og virksomheter som benytter innleid arbeidskraft har vært organisert med betydelig aktivitet i *På lag*.

3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø

Hovedprosjektet *3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø* ble avsluttet i juni 2010. Alle de besøkte virksomhetene hadde fortsatt partssamarbeidet og utviklingsarbeidet etter siste veiledning i juni 2010. Prosjektet har nådd sine mål når det gjelder forbedring av arbeidsmiljø og reduksjon av sykefravær. I kjølvannet av prosjektet ønsker Arbeidstilsynet å bidra til at liknende samarbeidsmodeller blir videreført i allerede eksisterende fora, for eksempel de fylkesvise IA-rådene. Prosjektet *3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø* har i 2011 utarbeidet brosjyremateriell og presentasjoner som oppsummerer gjennomføringen og resultatene av prosjektet. Sluttrapporten "Felles innsats – delt glede" ble ferdigstilt for oversendelse til Arbeidsdepartementet i 2011, og er trykt opp i 10 000 eksemplarer for å bekjentgjøre arbeidsmetoder i prosjektet og de gode resultatene disse har gitt. Både brosjyrer og sluttrapporten er sendt ut til alle landets kommuner og kjøttbedrifter, der de er blitt godt mottatt.

Arbeidstidssøknader og legers melding om arbeidsrelatert sykdom

Arbeidstilsynet har videreført det løpende arbeidet knyttet til saksbehandling av arbeidstidssøknader. I løpet av 2011 har etaten fått inn noen flere søknader om overtid enn tidligere. Økningen kommer primært fra revisorer og regnskapskontor. Når det gjelder søknader om gjennomsnittsberegninger har antallet de siste årene vært stabilt. Sakene har imidlertid blitt noe mer komplekse enn tidligere. Dette på grunn av at det søkes om lange vakter, det vil si vakter over 10 timer. Dette gjelder særlig innen helse- og omsorgssektoren, men vi ser også at bygg, anlegg og industri i større grad enn tidligere søker om lange vakter. Saksbehandlingen av disse sakene er noe mer ressurskrevende enn andre saker. Staten har i

den senere tid hatt fokus på enhetlighet og retningslinjer knyttet til saksbehandling av arbeidstidssøknader. Noe som gjør at etaten i sum samlet sett ikke bruker mer tid på behandling av arbeidstidssøknader enn tidligere år. Det er etablert gode rutiner og presedenser, som gjør at en del saker kan behandles effektivt

Arbeidstilsynet har i 2011 arbeidet systematisk med oppfølging av legers melding om arbeidsrelatert sykdom. Tema har vært både psykososiale, tekniske, ergonomiske og kjemiske arbeidsmiljøfaktorer. De fleste tilsyn gjennomført uten henvisning til enkeltsak. Tilsynsaktivitet gjennomføres også på bakgrunn av flere meldinger knyttet til en enkelt virksomhet over en tidsperiode. Oppfølging av melding kan også være kontakt med arbeidstaker, virksomhet eller lege uten at det fører til tilsyn.

I 2011 ble det sendt inn nesten 2 400 meldinger om arbeidsrelatert sykdom. Av disse er det støymeldingene som dominerer legers melding om arbeidsrelatert sykdom, likt tidligere år. De utgjør 62 prosent av meldingene, og mange av disse er relatert til gamle arbeidsforhold. I 2011 har det vært en markant økning i antall støyskademeldinger. Etaten følger opp med aktivitet knyttet til eget støyprosjektet i 2012. Andre diagnoser som meldes hyppig er sykdommer i åndedrettsystemet og sykdommer i muskel- og skjelett. Mer enn 440 leger sendte inn melding i 2011, hvor bedriftslegene utgjorde hovedandelen av meldinger med 86 prosent. Hovedvekten av meldingene knyttet til mannlige arbeidstakere, hele 85 prosent. Det er en betydelig underrapportering av arbeidsrelaterte sykdommer til Arbeidstilsynet, til tross for at legene har plikt til å melde. Derfor har arbeidstilsynet som mål å øke meldefrekvensen. Igangsetting av et prosjekt for elektronisk innmelding, utgivelse av elektronisk nyhetsbrev, og samarbeid med leger, er tiltak Arbeidstilsynet har arbeidet med de siste årene for å øke bevisstheten blant landets leger slik at de melder om arbeidsrelatert sykdom.

Tilsyn i næringer og virksomheter som er pålagt godkjent bedriftshelsetjeneste

Arbeidsgivers plikt til å benytte godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT) er en prioritert oppgave for Arbeidstilsynet. Den nye bransjeforskriften ga fra 2010 flere virksomheter BHT-plikt. Arbeidsgivers tilknytning og bruk av bedriftshelsetjeneste etterspørres i store deler av etatens tilsynsvirksomhet. Etaten har tilrettelagt for registrering og oppfølging av BHT-plikten og aktiviteten med å følge opp dette har vært forsterket i 2011 i forhold til tidligere år.

Tilsynene viser at det hersker en del usikkerhet rundt arbeidsmiljølovens krav om bedriftshelsetjenester. Dette er knyttet til om det skal foreligge en handlingsplan som omfatter alle enheter innenfor store virksomheter, slik som for eksempel kommuner. Forskriftens bestemmelser sier at det skal være utarbeidet handlingsplaner i samarbeid med de enkelte underordnede virksomhetsledere. Av arbeidsmiljøloven § 3-3 skal også virksomheter som ikke er definert som tilknytningspliktig i bransjeforskriften vurdere om de har risikoforhold som tilsier at de bør knytte til seg godkjent bedriftshelsetjeneste. Det erfarer at denne pliktige vurderingen i liten grad foretas. Arbeidstilsynet vil på bakgrunn av de erfaringer som er gjort rundt satsingen på BHT-temaet i 2010 og 2011 vurdere en innstramming rundt denne plikten. Konkrete erfaringer og besvarelser under oppfølgingstilsyn viser at arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjeneste påvirkes i stor grad som følge av arbeidstilsynets fokus på temaet i sine tilsyn. Eksempler som gjentas er blant annet at samarbeidet med bedriftshelsetjenestene er blitt mye bedre, og at pålegg om periodevise planer for samarbeid med bedriftshelsetjenesten har ført til bedre samarbeid og oppfølging av ansatte. Virksomhetene gjør seg mer nytte av bedriftshelsetjenestene og kontrakter og rutiner er kommet på plass.

Godkjenningsordningen for bedriftshelsetjenester

I 2011 er mesteparten av landets bedriftshelsetjenester blitt godkjent eller har fått godkjent en plan. STAMI har gjennomført egen spørreundersøkelse knyttet til bedriftshelsetjenestenes egenvurdering som følge av innføring av godkjenningsordningen. Over halvparten av bedriftshelsetjenestene mente at de hadde fått bedre kvalitet på grunn av godkjenningsordningen. Særlig arbeid med fagutvikling av eget personell og systemer for å sikre kvalitet er gjennomgående som utviklingsområder.

Godkjenningssenheten har ved utgangen av 2011 inntrykk av at det er mange godt etablerte bedriftshelsetjenester. Utpregede forbedringsområdene i bedriftshelsetjenestene som går igjen er behov for å kvalitetssikre tjenester på alle fagområder, oppdatere kompetanseutviklingsplaner og utvikle mer kompetanse og større bredde i tjenester innen det psykososiale og organisatoriske området. I tillegg er det behov for å bevisstgjøre hva de kan bidra med ved organisatoriske endringer og omstillinger, samt bruk av fagpersonell på samarbeidsavtale. Godkjenningssenheten bidrar til aktivt arbeid rundt disse forbedringsområdene ved blant annet å utfordre bedriftshelsetjenestene på disse temaene under oppfølgingsmøter.

IA samarbeidet og aktiviteter knyttet til IA-avtalen

Arbeidstilsynet har deltatt aktivt i et samordnet IA-arbeid. Deltakelse og oppfølging knyttet til IA-oppfølgingsgruppen sammen med partene, NAV og departement rundt tilrettelegging og forebygging, har bidratt til god forankring i Arbeidstilsynets IA-arbeid. I tillegg til IA-oppfølgingsgruppen, er det opprettet en arbeidsgruppe knyttet til pliktige dialogmøter for oppfølging av sykmeldte, hvor Arbeidstilsynet deltar.

Arbeidstilsynets egne aktiviteter innenfor satsingsområdet er et viktig bidrag til å oppfylle intensjonene med IA-avtalen. Enkelttemaer i aktivitetene innen satsingsområdet er knyttet til hvordan arbeidsplassen tilrettelegges blant annet i forhold til arbeidstid og tiltak for å hindre utstøting. Bruk av bedriftshelsetjeneste har sterke forebyggende elementer som er avgjørende for en god utvikling av norske arbeidsplasser. Arbeidstilsynet oppfatter at også arbeidstaker- og arbeidsgiversiden står samlet rundt de aktiviteter og tiltak som vår etat initierer og følger. Arbeidstilsynet er representert i de fylkesvise IA-rådene med NAV og deres arbeidslivssentre sammen med partene. Møtene benyttes til å utveksle informasjon rundt respektive aktiviteter og prioriteringer hos rådsdeltakere, samarbeid om konferanser, samt diskusjon av samhandlingsaktiviteter. Samarbeidet ansees som en viktig kontaktarena for samhandling og erfaringsutveksling, både rundt bransjeutfordringer og for innsikt i hverandres aktiviteter. Informasjonsutveksling med NAV og regional kunnskap har vært blant flere bakgrunnskriterier for risikovurdering og utvelgelse av tilsynsvirksomheter. Enkelte av NAV sine arbeidslivssentre har bidratt med kommentarer og innspill til *På lag* prosjektet sine sjekklister. Arbeidslivssentrene har også deltatt under enkelte tilsyn og vært observatører.

Det er også prøvd ut og etablert nyttige samarbeidsformer med NAV, sammen med inspektører på tilsyn. Et eksempel kan nevnes der NAV får våre sjekklister til gjennomsyn i forkant av tilsynene. I varsel om tilsyn blir arbeidsgiver anmodet om å ta med IA-rådgiver som observatør på tilsynet. NAV får kopi av varsel om tilsyn slik at de kan ta selvstendig initiativ overfor arbeidsgiver om å være med. IA-rådgivere deltar i mange av tilsynene. NAV gis kopi av tilsynsrapport med varsel om pålegg og dokumentasjon så lenge saken løper. NAV benytter deretter inntrykkene fra tilsynene og tilsynsrapportene som utgangspunkt for videre oppfølging og bistand i den enkelte virksomhet.

Forsterket kontroll med arbeidsforhold i bemanningsforetak og virksomheter som leier inn arbeidskraft

Arbeidstilsynet ble i Tillegg til tildelingsbrev 2011 styrket med 10 mill. kroner for å forsterke kontrollen med arbeidsforhold i bemanningsforetak og virksomheter som leier inn arbeidskraft. Arbeidstilsynet har gjennomført ca. 420 tilsyn i 2011 der tema har vært rettet mot innleie og utleie av arbeidskraft. Det ble gitt reaksjon i 67 prosent av tilsynene. Tilsyn har vært innen sykehjem, hjemmepleie, sykehus, renhold, overnattings- og serveringsvirksomhet, byggevirksomhet, verft og næringsmiddelindustri. Prioriteringen er foretatt på bakgrunn av tips, etatens kunnskap om bransjene og omtale i media.

Tilsyn med utleie og innleie av arbeidskraft har for en stor del blitt organisert ved at tilsynene er gjennomført som en del av etatens satsing mot sosial dumping, og prosjektet *På lag* som har fokus på å hindre utstøting fra arbeidslivet. Tilsynene har hatt et bredt fokus, og det er derfor gitt pålegg innenfor en rekke ulike problemstillinger.

Tilsynene har vist at det er forhold i bemanningsbransjen som må rettes opp for å ivareta arbeidsmiljøutfordringer for de utleide arbeidstakerne. Det gjelder særlig brudd på arbeidstidbestemmelsene og manglende systematisk ivaretagelse, det vil si tradisjonelt HMS-arbeid, av de utleide arbeidstakerne. Videre har det vist seg å være til dels omfattende brudd på arbeidstidsbestemmelsene i helsesektoren.

Tilsyn utført i 2011 viser at virksomheter som leier ut eller leier inn arbeidstakere har utfordringer, men det sterke søkelyset som ble satt på denne delen av arbeidsmarkedet har bidratt til økt fokus på de utleide arbeidstakernes arbeidsbetingelser. Bransjene, både de som leier ut og de som leier inn arbeidstakere og helsesektoren er blitt seg sitt ansvar mer bevisst. Mange tiltak er iverksatt i bransjene for å rydde opp. Arbeidstilsynet er tilfreds med den oppmerksomhet problemstillingene har fått, men ser samtidig at dette er et område vi fortsatt må ha oppmerksomhet mot. Tilsyn med utleie og innleie vil derfor fortsette i 2012.

Informasjonsarbeid

Prosjektet *På lag* har som mål å sette inkluderende arbeidsliv, tilrettelegging og oppfølging på agendaen i medier nasjonalt og lokalt. På den måten kan Arbeidstilsynet nå ut til større målgrupper enn de etaten når gjennom tilsyn, og øke effekten av tilsynene. Dette gjøres ved at det i tilknytning til tilsyn forsøker å sette tematikken på mediens dagsorden gjennom blant annet å melde fra om at vi går på tilsyn, hva vi kontrollerer i tilsynene og resultater fra tilsynene. I tillegg har det vært en rekke selvstendige veiledningsaktiviteter, for eksempel i form av foredrag eller møter.

I forbindelse med regelverksendringer i 1. juli 2011 deltok Arbeidstilsynet sammen med NAV og Arbeidsdepartementet i et myndighetssamarbeid om informasjon om regelendringene. Arbeidstilsynet deltar i den etablerte nettverksgruppen for informasjon under IA-avtalen. Arbeidstilsynet var også representert med stand på den nasjonale IA-konferansen på Lillestrøm i november.

Arbeidstilsynet deltar sammen med Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet i kommunikasjonskampanjen ”Jobb for helse”. Kampanjen retter seg bredt mot arbeidsgivere, arbeidstakere, sykmeldere og ansatte i NAV, med mål om å fremme mulighetene til samarbeid mellom disse aktørene i forebygging, tilrettelegging og oppfølging i forbindelse med sykefravær.

4. Rapportering fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden

4.1 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 (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>LO har 18 distriktskontorer, 22 forbund (med ca 860.000 medlemmer) og to karteller; LO Stat og LO Kommune.</p> <p>LOs distriktssekretærer jobber aktivt med IA i fylkene, hvor de bl.a. representerer LO i IA-rådene. Mange av distriktskontorene har IA-arrangementer i egen regi. Det har vært avholdt ca 40 infomøter om IA, samt 11 IA-konferanser i regi av distriktskontorene. Samtlige distriktskontorer gjennomfører i tillegg fylkeskonferanser, hvor IA ofte er ett av temaene som står på dagsorden.</p> <p>LOs forbund/karteller møter i LO med egne IA-kontakter. Det er blitt gjennomført 5 slike møter i 2011. På disse møtene gis informasjon og det utveksles erfaringer. Forbundsrepresentantene deltar i interne arbeidsgrupper som jobber med IA-relaterte saker. I tillegg får IA-kontaktene løpende informasjon per e-post. Dette gjør også LOs distriktskontorer.</p> <p>I tillegg har LO sentralt: -deltatt på forbundskurs og fylkeskonferanser med IA som tema -hatt faste månedlige telefonmøter med LOs distriktssekretærer -deltatt på kurs/konferanser/seminarer for</p>	<p>LOs distriktskontorer melder om at det aller meste av IA-aktivitetene ute i fylkene nå skjer i samarbeid med de andre partene gjennom IA-rådene. Dette er i tråd med intensjonen.</p> <p>LOs rådgivere på IA-området har høsten 2011/januar 2012 besøkt nesten samtlige av LOs distriktskontorer for å få et bedre innblikk i IA-arbeidet ute i distriktene. Dette har vært en veldig nyttig øvelse både for å spre informasjon og å innhente erfaringer fra uteapparatet.</p> <p>Etter at det har vært møte i oppfølgingsgruppa har vi faste telefonmøter med distriktssekretærene. Dette bidrar til at alle som arbeider med IA i LO er løpende informert og telefonmøtene er blitt godt mottatt.</p>

	bl.a. for å presentere www.inkluderende.no -har IA som egen temaside på hjemmesiden. Forbundene har også informasjon om IA på sine nettsider.	
--	---	--

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)	Partenes verktøy for veiledning og tilrettelegging. LO har deltatt på møtene i arbeidsgruppa bestående av NHO, Norsk Industri og LO.	LO var med på å lansere opplæringsverktøyet i september 2011. I tillegg har opplæringsverktøyet blitt vist til alle IA-kontaktene i forbundene samt til LOs distriktskontorer. Flere distriktskontorer og forbund har demonstrert verktøyet på konferanser/miniseminarer/frokostmøter og andre arrangementer.
Felles prosjekt	Jfr. Forrige punkt	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	LOs distriktskontorer har arrangert 16 IA-kurs i egen regi, med totalt 1070 deltakere. AOF innrapporterer at de har hatt 100 deltakere på IA-kurs i 2011. Forbundene kan rapportere om ca 2500 <i>opptalte</i> tillitsvalgte som har gjennomført IA-opplæring i egen regi i 2011, men de fleste forbund har ikke en oversikt over dette antallet, da IA-opplæring foregår på mange arenaer og i mange former. I tillegg til opplæring i egen regi kommer mange flere, som har gjennomført NAV-kurs eller opplæring i regi av arbeidsgiver. Det er vanskelig å få en fullstendig oversikt over hvor mange tillitsvalgte som har fått opplæring i IA, da det er mange ulike aktører som gir et slikt tilbud.	Det meldes om at flere tillitsvalgte deltar på NAV ALS sine kurs enn tidligere. Det meldes også om at flere enn før har fått opplæring i IA-arbeidet i en eller annen form. Flere forbund rapporterer om at IA er et tema som de tillitsvalgte er opptatt av, og at det er et tema som skaper engasjement og diskusjon. Noen forbund sier på den andre siden at det er liten interesse for IA blant de tillitsvalgte. "Tidsklemma" for tillitsvalgte blir også tatt opp som en utfordring i den sammenheng. Det er derfor nødvendig å fortsette arbeidet med å øke kompetansen og interessen for IA på lokalt plan.

	Flere forbund har IA som integrert del i sin tillitsvalgtskolering.	
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	<p>I 2011 har dette arbeidet i stor grad dreid seg om å spre informasjon om www.inkluderende.no.</p> <p>I tillegg har de fleste av LOs distriktskontor IA på agendaen på sine fylkeskonferanser. Forbundene har også IA som tema på sine arrangementer og informerer om viktigheten av IA når de er ute i bedrifter/klubber osv.</p> <p>Det blir opplyst om NAV ALSs kurs i de fora hvor IA er tema.</p>	Vi har fått mange gode tilbakemeldinger på www.inkluderende.no . Likevel er det en utfordring at vi ikke har oversikt over hvor mange som har tatt det med seg til virksomhetsnivå og faktisk benyttet seg av verktøyet.

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	<p>LO er involvert i flere prosjekter hvor man utforsker disse problemstillingene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Gravide i handelsnæringen-et sykefraværprosjekt</u>, i samarbeid med VIRKE, gjennomføres av Fafo. • <u>De gode hjelperne-beste praksis i oppfølgingen av sykmeldte med muskel- og skjelettplager</u>, i samarbeid med NHO, gjennomføres av IRIS. <p>Det pågår mange fellesprosjekter i samarbeid med flere parter. Lokalt finnes en rekke tiltak og prosjekter. Eksempler er nyhetsbrev med informasjon om IA til bedrifter som ikke allerede er IA-virksomheter, men som man vet har utfordringer med hensyn til fravær. 3-2-1-prosjekter både</p>	

	pågår og skal startes opp. Det utvikles også en del felles informasjonsmateriell. Se rapporter fra tariffpartene.	
--	--	--

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	LO er representert i samtlige IA-råd. LOs distriktssekretærer sitter i rådene.	LOs representanter i IA-rådene melder om at arbeidet i IA-rådene har tatt seg opp og at både rådene og aktivitetene de utfører har tatt mer form; blitt mer konkrete og målrettet. Flere parter har også kommet inn i rådene. Utviklingen i IA-rådene ser altså positiv ut fra LOs side.

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	NHO og LO har en samarbeidsgruppe med representanter fra IA/HMS-området og tariffområdet. Samarbeidsgruppen har et årlig fellesarrangement for tariffpartene/HMS/IA-ansvarlige på landsforeningsforbunds nivå. Arrangementet i 2011 hadde ca 80 deltakere og var vellykket. I 2012 vil arrangementet legges til høsten grunnet lønnsoppgjøret.	
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se rapportene fra de ulike tariffpartene	Generelt har interessen for delmål 2 vært økende siden forrige rapportering. LO planlegger en workshop sammen med forbundene, hvor delmål 2 skal være tema. LO og NHO vurderer sammen et prosjekt som omhandler delmål 2-tematikken.

4.2 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	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). Viktig erfaring fra YS er at det nå er tatt grep på alle nivå som har bidratt til mer aktiv og målrettet arbeid. Dette ser vi gir resultater spesielt innenfor delmål 1. Der partene og andre viktige aktører samarbeider godt med Arbeidslivssentret oppnås ofte svært gode resultater. YS opplever at det har vært en positiv dreining når det gjelder partssamarbeid på virksomhetsnivå. I stor grad opplever vi at arbeidsgivere har gode tilretteleggings rutiner for oppfølging av sykemeldte.	Det er fortsatt utfordringer fortrinnsvis i NAV og NAV arbeidslivssenter. Små og mellomstore virksomheter gir uttrykk for at råd og veiledning fra Arbeidslivssentrene ofte gis på telefon. Dette betyr at partene i virksomhetene blir lite involvert. Arbeidslivssenterets rolle er ofte uklart, de gangene, de deltar på dialogmøter. Derimot fungerer, etter YS sin erfaring, saksbehandler fra NAV kontorene mer optimalt. Når det gjelder delmål 2 er YS' erfaring at lite skjer ute på virksomhets nivå. Vi ser imidlertid en mer positiv dreining når det gjelder opprettelse av IA plasser. Her har NAV fått bedre rutiner over potensielle personer som kan formidles til IA plasser. YS privat sektor innen luftfart, IKT og området innenfor VIRKE har enda ikke kommet skikkelig i aktivitet. Her arbeides det videre for å få dette på plass.

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	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. Opplæringssettet er justert i	Opplæringssettet evalueres og vil bli ytterligere forbedret.

	forhold til lovendringene av 1. juli. Partenes interaktive verktøy har blitt presentert i ulike sammenheng og ligger ute på våre hjemmesider.	
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	YS har deltatt i utarbeidelsen av felles interaktivt opplæringsverktøy. YS har deltatt i planlegging og gjennomføringen av HMS konferansen 20.juni i regi av Oslo/Akershus IA råd	YS ønsker å være pådriver til at konferanser gjennomføres også i de 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 også gjennomført flere vellykkete regionsvise IA konferanser. Forbundene i YS har hatt et forsterket fokus på IA arbeidet i virksomhetene i denne perioden	Kontinuerlig prosess å forbedre kvaliteten og kvantiteten på konferansene. YS er i gang med planlegging av videre regionale aktiviteter

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		

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	YS er representert i de fylkesvise IA rådene i hele landet. Vi er godt i gang med å skaffe vararepresentanter for våre i IA rådene. YS har gjennom 2011 hatt månedlige møter i YS IA-forum. Hvor forumet arbeider målrettet etter egen handlingsplan. YS IA-forum er også ansvarlig for YS IA råds representanter med informasjon om aktuelle	YS vil fortsette sitt arbeid med ytterligere bevisstgjøring samt og ansvarliggjøre våre representanter og deres rolle i rådene slik at de vil bidra som aktive medspillere

	<p>saker. Forumet avholdt to samlinger med disse representantene hvor de fikk opplæring i endringene i lovverket og partenes interaktive verktøy. Erfaringsutveksling og YS sin rolle i IA rådene var også tema på samlingene. YS formidler nyttig og nødvendig informasjon slik at de blir i bedre stand til å oppfylle sin rolle i IA rådsmøtene i de enkelte fylkene.</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	YS viser til rapportering fra de ulike tariffområdene	YS skal som sentral part være en aktiv pådriver ovenfor sektoren slik at de følger opp med nødvendige tiltak i samarbeid med arbeidsgiverorganisasjonene.
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen		

4.3 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
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)	13 medlemsforeninger med til sammen omlag 160 000 medlemmer fordelt på alle sektorer mottar løpende informasjon pr epost, møtevirksomhet i IA nettverk, åpne og lukkede nettsider Utarbeidet brosjyre rettet mot tillitsvalgte og enkeltmedlemmer i medlemsforeningene Tett dialog med Legeforeningen i forhold til sykemelderrollen	Fortsette arbeidet med å øke bevissthet og engasjement i medlemsforeningene, bedre IA synlighet på nettsiden Eget "Sees i morgen kurs" for å bedre kompetansen om arbeid og psykisk helse hos sentrale tillitsvalgte og ansatte rådgivere i medlemsforeningene

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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Gjennomført og tatt i bruk Bortimot 110 000 besøkende hittil	Ajourføre ,vedlikeholde FB etc
Felles prosjekt	---	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Legeforeningen Flere skriftlige informasjoner til alle medlemmer/medlemmene av almenlegeforeningen om endringene i sykefraværsreglene, og de nye IA-tiltakene. Det er også lagt ut flere saker om dette på foreningens nettsider og i Tidsskriftet". Kurs: - Trinn C-kurs 15. mars –	

	<p>tillitsvalgte – Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tillitsvalgskurs Gardermoen april 2011 – arbeidsmiljø i sykehus - C-kurs i Brussel – 9. mai 2011 IA-avtalen, hva er det og hva kan vi gjøre - LVSs tariffkonferanse februar 2012 – IA arbeidet i staten - Kurs for tillitsvalgte 13 – 16.9 10 deltakere Foredrag om IA, hva er det og hva kan vi gjøre. -Kurs for tillitsvalgte 8. – 9. 2 2012 – 20 deltakere – IA arbeidet i staten <p>- Egen IA-gruppe i Legeforeningen med regelmessige møter hvor IA-spørsmål og rutiner diskuteres</p> <p>-Fremvisning av filmene inkluderende.no, samt eksterne foredrag.</p> <p>Naturviterne:</p> <ul style="list-style-type: none"> -5 regionale medlemsmøter/grunnkurs for tillitsvalgte. Tema arbeidsmiljø/IA. -Ledernettverkssamling. Innslag på Karrieredagene om helsefremmende medarbeiderskap og IA bl.a v/Christian Tengs. -Ajourføring av IA-informasjon på egne nettsider. <p>Samfunnsøkonomene:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Hovedkurs for tillitsvalgte november 2011. Tema IA. Foredragsholder Christian Tengs. <p>Psykologforeningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -To grunnkurs er arrangert i løpet av året – for alle nye tillitsvalgte. Tema: opplæring i IA-avtalen. Til sammen 70 deltakere på disse to kursene. <p>Den norske veterinærforening:</p>	
--	---	--

	<p>-Forelesning med videoer på tillitsvalgtkurs for 34 tillitsvalgte i staten. 1. desember 2011. Tema: Inkluderende arbeidsliv 2011</p> <p>Norges Juristforbund:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tre kurs med til sammen 130 deltakere. Tema: IA - Informasjon på kurs og på nett om materiell fra Idebanken for videre distribusjon på lokalt nivå. -Nytt temaforedrag om oppfølging av sykmeldte er under utarbeidelse - Hefte fra Idebanken om tillitsvalgtes rolle i et inkluderende arbeidsliv sendes alle tillitsvalgte. -IA avtalens utfordringer vil være ett av hovedtemaene på årets tillitsvalgskonferanse med 150 deltakere. <p>Tekna</p> <ul style="list-style-type: none"> -IA tas opp som tema på tillitsvalgtopplæring – eget foilsett utarbeidet. IA som særskilt tema på konferanse for lærere 7. februar -Startet samarbeid med NHO og NITO vedr IA rettet mot ingeniører, med de særlige utfordringer som finnes på seniortiltak, arbeidstid, arbeidsmiljø og psykososial helse. Informasjonshefte skal utarbeides og det er planer om et eget seminar med dette som tema. -IA-side med informasjon og relevante lenker på tekna.no -Faglig rådgivningsgruppe etablert for drøfting av NAVrelaterte enkeltsaker hvor IA også inngår som element. <p>Samfunnsviterne:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dagskurs om IA for tillitsvalgte (arrangeres nå årlig). -IA tyngre inne på grunnkurs, 	
--	--	--

	<p>iht tillitsvalgtrollen</p> <p>-Oppdatering av nettsiden med bl.a. egen IA-fane med egenprodusert stoff om IA inkl lenker.</p> <p>Tannlegeforningen: IA er tema på tillitsvalgtopplæring for offentlig ansatte tannleger</p>	
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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ 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	Akademikerne har representanter i alle IA råd. Gjennomfører halvårslige samlinger for disse sammen med IA nettverk i medlemsforeningene. To dagers samlinger gjennomført i mai og januar. Tema, utover forventninger til arbeidet i rådene har vært legenes rolle/sykmelder, seniorpolitikk, Idebanks tilbud, arbeidet i de store tariffområdene mm	Fortsette halvårslige samlinger, med IA rådsrepresentanter og IA ansvarlige i medlemsforeningene

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 egne rapporter fra partene i de store tariffområdene	
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se ovenfor	

4.4 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)	Informasjon om IA via kurs, brosjyrer, konferanser, artikler og leserinnlegg lokalt og sentralt, nettsider osv. etter hvert har nådd de fleste medlemmer i Unio, omlag 300.000. IA er regelmessig inne kurs for tillitsvalgte, tas opp i AMU og andre organ for medbestemmelse jevnlig. TV og VOs oppgaver og rolltydelighet er vektlagt fra Unios side.	Det er holdt flere opplæringsarrangementer og det er gitt ut flere trykksaker. Sentral IA-arbeidsgruppe har satset på faglig oppdatering og utvikling og arbeidet med å identifisere nye innsatsområder.

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)	Opplegg fra tidligere videreføres.	IA, herunder opplæringsopplegget fremheves på nye nettsider. Oppdateringer.
Felles prosjekt	- Forprosjekt om seiorpolitikk i kommunene ferdig. I samarbeid med KS søkt FARVE om midler til hovedprosjekt. -Avholdt konferanse: Frafall skole /arbeid. I samarbeid med HSH Se forøvrig omtale av INKLUDERENDE.NO	Senter for Seniorpolitikk har bistått under arbeidet. Søknad behandles i mars.
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Vanskelig å anslå. Alle forbund behandler temaet, ulik art og grad. Eksempler: Utdanningsforbundets arbeidsmiljøkurs og grunnkurs for videregående-	

	<p>skole og grunnskole, begge med fokus på IA.</p> <p>Norsk Sykepleierforbund - IA er lagt inn i håndbøkene til tillitsvalgte.</p> <p>Politiets Fellesforbund - informasjonsarbeid overfor lokallag og tillitsvalgte mm.</p> <p>Norsk Fysioterapeutforbund - kurs i fagseksjon, tillitsvalgtopplæring, samt faglig veileder for profesjonen.</p> <p>Se ellers rapportering fra tariffområdene.</p>	
<p>Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt</p>	<p>-Sentralt kurs for representanter i ALS råd.</p> <p>-IA-håndbok ferdigstilt. 10.000 eks distribuert til tillitsvalgte i klubbene.</p> <p>-Kurstilbud - "Unios mobile IA-konferanser" - til alle fylker</p> <p>-Jevnlig foredragsvirksomhet i ulike fylkeslag.</p> <p>Medieoppslag</p>	<p>Ny samling for ALS-representantene er planlagt.</p> <p>Samarbeid med Arbeidsmiljøseneteret, Idebanken og SSP</p> <p>Egne temaartikler på Unios nettsider.</p>

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	Forbereder initiativ for å inkludere relevante yrkesgrupper bedre i sykefraværsløp.	

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.	Bedre skoloring av de aktuelle tillitsvalgte. Tilbakemelding om ulik aktivitet i ulike fylker. Generelt sett større og bedre aktivitet.
---	-----------------------	---

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.	

4.5 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	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)	NHO har ca 21 500 medlemsbedrifter. Organisasjonen består av NHO sentralt, 21 landsforeninger som dekker bransjer innen bl.a. industri, næringsmidler håndverk, service, olje, IKT/kunnskap. I tillegg har NHO 15 regionkontor i Norge og et i Bryssel. Landsforeningene har egne rådgivere i HMS/IA. Disse har et månedlig forum der IA alltid står på dagsorden. Aktuelle IA-saker og gode eksempler løftes fram på landsforeningenes websider og bransjeblad samt i egne IA seminarer. NHOs Arbeidsmiljøfond finansierer prosjekter innen NHOs satsingsområder innen området HMS/IA. For NHO sentralt sto IA på dagsorden på "Småtinget" og på "HR-dagen", også i 2011. NHO har i 2011 oppdatert sitt oppfølgingsverktøy (for oppfølging av sykmeldte) og har hatt en rekke kurs/møter og informasjonsaktiviteter angående nytt regelverk etter 1. juli 2012.	Det er fremdeles en utfordring å få med alle tillitsvalgte i forbund på arbeidet med IA. Ikke alle er vant til samarbeidsaktiviteter og ikke alle er interessert i temaet. Det er derfor en del bransjer der arbeidsgiver jobber med IA-aktiviteter i samarbeid med myndighetene, som oftest NAV.

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/ 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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer

Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	<p>Verktøyet er ferdig utviklet og ble lansert i Colosseum kino 27. september 2011.</p> <p>NHO/Norsk Industri har brukt 2,5 årsverk på dette prosjektet i 2012</p> <p>Prosjektet har samarbeidet med andre relevante prosjekt som "Faglig veileder for sykmeldere" og "Jobb for helsa" samt relevante aktører som NAV Arbeidslivssenter og Idebanken.</p>	Utfordringen i 2012 er å finjustere verktøyet etter erfaringene med bruk. Det vil også være en utfordring å holde et konstant og høyt trykk på informasjon og implementering. Det kreves et fortsatt engasjement og trykk fra alle organisasjonene.
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Se ovenfor.	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	716 personer og 308 grupper har tatt kurset	
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Opplæringsverktøyet er presentert for alle landsforeninger, alle regiondirektører og NHOs ledergruppe. Kurset trekkes fram i alle presentasjoner representanter for NHO holder, der dette kan være relevant	Informasjon og implementering må ha hovedfokus i 2012, både for å ta verktøyet i bruk og for å forsikre oss om at alle arbeidsgivere er kjent med nytt regime for oppfølging av sykmeldte.

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/sektorene/ tariffområder med høyt/stigende fravær	NHOs arbeidsmiljøfond bevilger ca 12-15 millioner kr pr år til prosjekter innen HMS/IA. Se vedlegg for nye prosjekter i 2012	

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	NHO deltar i alle regionale IA-råd, hovedsakelig med regiondirektøren.	NAVs koordineringsenhet er i gang med forbedringer.

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	NHO og LO har en samarbeidsgruppe med representanter fra IA/HMS-området og tariffområdet. Samarbeidsgruppen har et årlig fellesarrangement for tariffpartene/HMS/IA-ansvarlige på landsforeningsforbunds nivå. Arrangementet i 2011 hadde ca 80 deltakere og var vellykket. I 2012 vil arrangementet legges til høsten grunnet lønnsoppgjøret. Samarbeidet på forbunds/landsforeningsnivå: Se vedlegg På YS-området er det samarbeid med Mediebedriftene, NHO Luftfart og Abelia Akademikergruppene: Samarbeid mellom Tekna, NITO, FLT og Lederne og Norsk Industri og NHO Sentralt.	
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	NHO starter nå et prosjekt sammen med NHO Service/Attføringsbedriftene: "Ringer i vannet". Prosjektet tar utgangspunkt i positive erfaringer vi har med kobling mellom attføringsbedrifter og ordinære bedrifter når det gjelder å få personer med redusert arbeidsevne over i ordinært arbeid. Prosjektet blir relativt omfattende og skal vare ut 2014.	Mange prosjekter på området delmål 2 har strandet av ulike årsaker, men ofte på grunn av problemer med å koble kandidater via NAV til bedrifter. Attføringsbedriftene i NHO har imidlertid en rekke suksesshistorier, som vi nå satser på å bygge videre på i et større prosjekt for å få resultater på delmål 2. NHO og LO vurderer sammen tiltak på "delmål 2- området". Vi vil ta utgangspunkt i "Grorudalsprosjektet" til Logistikk og transportbedriftenes

		Landsforening og Transportarbeiderforbundet og vurdere muligheter for et prosjekt med fokus på unge arbeidstakere utenfor arbeid og bedrifter med behov for arbeidskraft i regionen.
--	--	--

Vedlegg: Prosjekter som har fått støttet fra Arbeidsmiljøfondet 2011

NHO – Vista Analyse

Prosjekt: Utredning om statlige tilsyns gebyrinntekter.

Formålet med prosjektet er å kartlegge omfanget av den samlede gebyrbelastningen, og om gebyrgrunnlag blir fastsatt i samsvar med lovgrunnlag og gjeldende retningslinjer.

Kr. 300.000

NHO Reiseliv

Prosjekt: Legionella i norske hotell

Prosjektets formål er å samle dokumentasjon og sammenligne utstyr som tilbys i markedet for å fjerne eller forebygge legionellavekst i VVS-systemer på en kontrollert måte, for å vise i hvilken grad utstyret kan fjerne Legionella i et infisert anlegg. Det er ønskelig at uttestingen skal differensiere utstyret på en slik måte at det blir enklere for bygningseiere å beslutte hvilke anlegg som vil passe best for deres behov.

kr. 2.000.000

Yara Norge A/S

Prosjekt: Mulig sammenheng mellom kols og arbeidsmiljø

Prosjektet skal undersøke om det er sammenheng mellom yrkeseksponering og effekter på luftveiene blant ansatte ved mineralgjødselproduksjonen, Yara Porsgrunn.

"Kolsprosjektet" i Yara

kr. 400.000

Ringnes AS

Prosjekt "Implementering av bransjestandard for varelevering".

Målet med prosjektet er å implementere et arbeid/prosesser knyttet til en bransjestandard for varelevering – fase 2"

kr.1.500.000

NHO Telemark – AFI

Prosjekt: Samarbeid om redusert sykefravær i prosessindustrien – læring på tvers.

Prosjektet er en videreføring og skal teste et utvalg forskjellige tilnærminger i sykefraværarbeidet og identifisere hvilke betingelser og forutsetninger som er nødvendige for at den enkelte tilnærmingen skal lykkes for bedriftene.

kr.260.000.

Oppfølgingsenheten AS. Prosjekt "Bygg deg frisk.

Prosjektet har som formål å kartlegge livsstil, derav fysisk form med fysisk aktivitetsnivå, kostholdsvaner og søvnmønster, blant arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen. I tillegg er målet å undersøke muligheter for om positiv livsstilsendring kan resultere i økt arbeidsevne hos arbeidstakere i bransjen.

kr. 350.000

Rolls-Royce Marine AS

Prosjekt: Helse, Miljø og Ledelse

Gjennom kompetanseutvikling skal prosjektet endre virksomhetens førstelinjelederes adferd i utøvelsen av det totale ledelsesansvaret for å utløse en bedret styring og ansvarliggjøring av egen rolleforståelse hos den enkelte ansatte
kr. 300.000

NHO Mat og Bio

Prosjekt: Sammen for et godt arbeidsmiljø - en videreføring av 3-2-1.

Hva skal til for å få vernearbeidet til å fungere optimalt? Utarbeide en anbefaling for optimalt HMS-/vernesamarbeid.
kr.450.000

Abelia - IRIS

Prosjekt: Utvikling av god praksis for konflikthåndtering i arbeidslivet.

Prosjektet skal utvikle en veileder for bedrifter som beskriver god praksis for konflikthåndtering i ulike konfliktsituasjoner. Prosjektet skal bidra til en forbedring i håndtering av konflikter i Abelias medlemsbedrifter og spesielt og i arbeidslivet generelt.
kr.1.300.000.

International Research Institute of Stavanger (IRIS)

Dalane-prosjektet "De gode hjelperne".

Prosjektet har som overordnet mål å bidra til en utvikling av et bedre arbeidsrettet rehabiliteringstilbud for personer med uspesifikke muskel- og skjelettplager. Det skal utvikles et kunnskaps- og erfaringsbasert tilbakeføringsprogram som skal prøves ut i utvalgte virksomheter
kr.550.000

NHO Mat og Drikke

Prosjekt: Forebygging av helseskader hos bakeriansatte.

Det skal utføres en oppfølgingsstudie og en yrkesmessig intervensjon i tilsammen 10 bedrifter med hovedformål forebygging av helseskader hos bakeriansatte i samarbeid med ledelsen, bedriftens BHT, tillitsvalgte og de ansatte.
kr.1.500.000

SINTEF

Prosjekt: Holdninger til fravær blant morgendagens arbeidstakere.

Prosjektet skal undersøke holdninger til fravær blant elever i videregående skole. Ny kunnskap og dokumentasjon på dette feltet vil ha nytteverdi for arbeidsgivere som skal møte holdningene og forventningene hos disse arbeidstakerne.
kr.1.400.000

Landsforening / Norsk Oljeindustriens Industri

Prosjekt: Prosjekt STØY i Petroleumsindustrien.

Prosjektet skal utrede og utvikle støyreducerende tiltak og løsninger knyttet til petroleumssektoren.
kr.1.500.000

Næringslivets Sikkerhetsråd

Prosjekt: Kriminalitets- og sikkerhetsundersøkelsen i Norge.

Spørreundersøkelsen foretaes i og norske virksomheter og vil kartlegge kriminalitetsrisiko- og forhold i næringslivet, samt ulike sikkerhetsutfordringer
kr. 50.000

Norsk Industri

Prosjekt: Kartlegging av eksponering for dieselpartikler i norsk arbeidsliv.

Prosjektet skal kartlegge arbeidstakeres lufteksponering for dieselpartikler i relevante bransjer ved bruk av elementært karbon som markør for dieselpartikler. NHOs aktuelle bransjer er industri, luftfart, skipsfart, transport mfl.

Kr. 950.000

AKAN Kompetansesenter

Prosjekt: Akans historie

Kr. 300.000

NHO Service – Attføringsbedriftene

Prosjekt: Ringer i vannet. Forprosjekt

NHO-systemet og attføringsbedrifter inngår i et strukturert partnerskap, slik at flere NHO-bedrifter ansetter personer som har vært igjennom et kvalifiseringsløp ved en attføringsbedrift. Tett oppfølging over tid av både arbeidsgiver og arbeidstaker er kjente suksessfaktorer i denne form for rekruttering.

Kr. 300.000

Norges Bilbransjeforbund

Prosjekt: Løsemiddeleksponering i billakkeringsverksteder.

Prosjektet ønsker vi å få data om eksponering i moderne billakkeringsverksteder og sammenlikne disse med data om eksponering i tradisjonelle? verksteder for å se om lovens krav til eksponeringsmålinger kan oppfylles uten at det foretas konkrete målinger i hvert enkelt verksted.

Kr. 250.000

SINTEF

Prosjekt: Gradering av sykmeldinger, muligheter og utfordringer.

Kr. 600.000

4.6 Virke

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
Virke organiserer nå nærmere 16 000 medlemsvirksomheter med over 200 000 ansatte.	<p>I forkant av lovendringene inviterte vi til 18 kurs i det nye regelverket rundt om i landet. Vi hadde egne bransjerettede kurs mot varehandel og renhold. Alle våre medlemmer har fått invitasjon til å delta, og ca 550 ledere har deltatt på denne opplæringsaktiviteten. I tillegg til disse felleskursene har vi avholdt 20 bedriftsinterne kurs for større kjeder og konsern i det nye regelverket.</p> <p>Alle Virke medlemsvirksomheter har mottatt informasjon både på mail og tilpasset informasjon på våre nettsider.</p> <p>Jevnlige saker på nettsider og i andre skriv for å opprettholde oppmerksomhet om IA-avtalen</p>	<p>I denne perioden har vi prioritert opplæring i de nye sykefraværsreglene.</p> <p>Det er en utfordring å nå ledere i små og mellomstore virksomheter med kurstilbud. Virke har en rådgivningstelefon hvor medlemmer får juridiske og praktiske råd til støtte i hverdagen. Spørsmål knyttet til sykefravær er i dag det tredje mest etterspurte på Virkes rådgivningstelefon. Vi opplever derfor at dette er det viktigste tiltaket for å gi våre medlemmer opplæring i regelverket og nyttige tips i forhold til sykefraværarbeid.</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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Partenes felles opplæringsverktøy	Partene utvikler i fellesskap et E-læringsverktøy for opplæring i IA-arbeid og tilrettelegging. Arbeidet er igangsatt og verktøyet ble lansert i september 2011.	Videre arbeid for alle partene er å spre kunnskap om verktøyet og motivere til fortsatt bruk.
Felles prosjekter	UNIO/ Virke seminar 27. september "hvordan sikre nærvær og hindre frafall i skole og arbeidsliv" - Verdensdagen for psykisk helse i samarbeid med Mental helse oslo, YS og KS	

<p>Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)</p>	<p>650 personer (ledere og verneombud) har gjennomført informasjon og opplæringstiltak i regi av Virke hvor hele eller deler av IA-avtalen har vært tema siden januar 2011. Eksempler på slike kurs er: ”Lovpålagt HMS-opplæring for øverste leder”, ”Grunnopplæring i arbeidsmiljø – verneombudsopplæring” ”Ny i lederrollen” og ”Rettigheter og plikter ved arbeidstakers sykefravær.”</p> <p>I tillegg har Virke flere profesjonelle nettverk med ledere som får opplæring i og diskuterer ulike problemstillinger knyttet til arbeidsgiverrollen. 300 personer har gjennom deltakere på slike nettverk fått økt kunnskap om problemstillinger knyttet til IA, sykefravær, rus, psykisk helse, seniorpolitikk osv.</p>	
<p>Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt</p>	<p>Virke driver et kontinuerlig arbeid med å distribuere HMS-biblioteket. HMS-biblioteket er et nettbasert verktøy for å øke kunnskapen rundt HMS, og bidra til et systematisk forebyggende arbeid i virksomhetene. Verktøyet er spesielt tilpasset små- og mellomstore virksomheter. Det er til nå ca 350 brukere av det elektroniske biblioteket.</p> <p>Distribusjon av verktøyet ”Virke Oppfølging” som er et nettbasert verktøy for systematisk sykefraværsoppfølging. Verktøyet er spesielt tilpasset små og mellomstore virksomheter og gir på en enkelt måte oversikt over regelverk, nyttige maler, råd og tips til arbeidet med sykefraværsoppfølging og gir ledere varsel på mail og sms om punktene i oppfølgingsregelverket. ”Virke Oppfølging” ble lansert i juni.</p>	<p>Ca 250 nye brukere av HMS-biblioteket siden sist rapportering</p> <p>I dag brukes verktøyet ”Virke Oppfølging” for over 15% av ansatte i Virkes medlemsvirksomheter.</p>

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	<p>Prosjekt ”Gravide i handelsnæringen” er godt i gang. Dette prosjektet er et fellesprosjekt mellom Virke og LO.</p> <p>Virke samarbeider med Universitet i Oslo om et prosjekt som skal se på utfordringer og muligheter for tilrettelegging og sykefraværarbeid i små og mellomstore virksomheter innen handelsnæringen.</p>	Kartleggingsfasen i prosjektet er avsluttet og prosjektet er nå over i en fase hvor tiltak skal testes ut i en kjede av mellomstore virksomheter.

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	Virke deltar i dag i regionale IA-råd i Oslo og Akershus, Østfold, Rogaland, Nordland, Sør og Nord Trøndelag, Telemark, Buskerud, Hordaland, Vestfold 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>Aktiviteter som bidrar til økt IA-arbeid blir prioritert fremfor deltakelse i rådene. Det er svært ulikt om deltakelse i rådene fører til konkret aktivitet i fylket.</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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt 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 måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se egen rapportering fra tariffområdene.	

4.7 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 en konferanse med medlemsvirksomheter høsten 2011 med tema oppfølging og nye sykefraværsregler fra 1.7.2011.</p> <p>Gjennomført tre seniorpolitiske netverksmøter med medlemsvirksomheter og konsulentstøtte fra Hartmark.</p> <p>Foredrag, veilednings- og opplæringsvirksomhet i enkeltvirksomheter i inspirasjons- og arbeidsheftet: http://www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?C=357&I=4606&D=2&tabmid=575&mid=575a731</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 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)	Gjennomført, opplæring og spredning pågår løpende	
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Gjennomført, opplæring og spredning pågår løpende	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Norsk Industri fører statistikk	
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Norsk Industri fører statistikk	

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. Spekter deltar i arbeidsgruppe for tildeling av forsøksmidler for å redusere deltid i helse- og sosialsektoren. Vi overvåker også dette arbeidet for å vurdere om man her kan dra erfaringer med forsøksordninger i sykefraværarbeidet.	AD har satt av midler

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 Flere regionale representanter fratrudd sine verv. Krevende å finne nye egnede kandidater.	Det er oppnevnt representanter til alle regionale råd der Spekter er forespurt om å delta Gjennomført opplæringsmøte med Spekters representanter i de regionale rådene

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 måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Inngår i aktivitetsmålene for Spekters tariffområder. Se egen rapportering for dette punktet.	

4.8 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 tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	<ul style="list-style-type: none"> • Oppdatering av nettsider på KS.no/inkluderende arbeidsliv • Markedsføring av IA ledelse gjennom KS-Konsulent • Informasjon til kommuner som deltar i KRD program «Saman om ein betre kommune» • Informasjon gjennom fylkesvise IA konferanser i regi av IA rådene (se egen rapportering) • Informasjon gjennom kurs/samlinger i regi av KS Advokatene 	

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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Inkluderende.no er brukt på samlinger i regi av IA rådene i flere fylker. KS har i tillegg brukt verktøyet på <ul style="list-style-type: none"> • Ulike samlinger med kommuner, • i HMS nettverkene i storbyene og i fylkeskommunene, • i programmet «Saman om ein betre kommune» 	
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)		

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"> • Gjennomført IA ledelse i ca 25 kommuner • Gjennomført IA ledelse for HR/personal på samlinger i alle fylker • 2 kommunenettverk i «Saman om..» jobber med sykefravær • Utviklingsverksted i Finnmark for 5 kommuner med nærvær/ redusert sykefravær som hovedtema • Kurs i regi av KS advokatene 	
---	--	--

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	<ul style="list-style-type: none"> • Utviklingsverksted i Hordaland med 4 kommuner som ønsker å prøve ut Mandalsmodellen 	KS har forventninger til prosjektet om utvidet egenmelding som skal starte i AD sin regi. Vi forutsetter at vi får delta aktivt i dette prosjektet framover. Mange kommuner har vist interesse for å prøve ut dette.

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 deltar i samtlige IA råd. Det aller meste av KS sine aktiviteter i fylkene er i regi av/ i samarbeid med IA rådene. Se derfor egen rapportering fra IA rådene	

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 fra partssammensatt arbeidsgruppe.	
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen		

4.9 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	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)	96,2 prosent av statlige virksomheter har tegnet IA-avtale. Egen hjemmeside om IA i staten. Opprettelse av nettverk for IA-kontakter med informasjon via epostutsendelser. Utarbeidet veileder for IA-arbeid i staten.	Mer aktiv informasjonsspredning og etablering av nettverk, vil forsterke nettverksarbeidet.

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)		
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)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Utarbeidelse av veileder for IA-arbeid i staten. IA tema på konferanser mellom partene (etter hovedtariffavtalens punkt 5.6.1). Det har vært arrangert tre konferanser (Tromsø, Trondheim og Bergen) der IA har vært eneste tema.	

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	Igang satt prosjekter innen alle delmålene, med utprøving av tiltak som hovedfokus. Innen delmål 1 er ønsket å prøve ut nye tiltak for virksomheter som har høyt sykefravær blant annet på bakgrunn av utfordringer ved turnus.	Avventer resultater fra prosjektene.

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	Staten er representert i de regionale IA-rådene ved fylkesmannen. FAD er representert i Faggruppa og Oppfølgingsgruppa.	Utsendelse av brev til Fylkesmennene med oppfordring til å delta aktivt i IA-rådene.

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	Partene har i fellesskap satt mål for arbeidet, og det er laget en tiltaksplan. Blant tiltakene nevnes konferanser, veileder, informasjonsspredning og traineeordning.	Målene står fast.
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Staten har ikke tilsvarende reduksjon i sykefravær som arbeidslivet som helhet.	Det jobbes videre med å analysere hvorfor statlig tariffområde ikke reduserer sykefraværet tilsvarende arbeidslivet som helhet. En forklaring kan være demografiske endringer, men det må kartlegges videre.

5 Rapportering fra IA-rådene

Områdeavgrensning:

Denne rapporten gjelder alle de fylkesvise IA-rådene.

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Organiseringen av IA-arbeidet skjer via fylkesvise IA-råd der alle parter skal være representert. Det er noe variasjon i representasjonen i noen fylker, men IA-rådene rapporterer at dette er i ferd med å bedre seg. Det er et håp om at alle partene er representert i alle i IA-råd og at de har en fast agenda som gjennomgås hver gang de møtes i løpet av 2012.

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

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. andre kvartal 2011 (nasjonalt mål: 5,6 %):
 - Det totale sykefraværet er nå på et lavere nivå enn i 2011, året den første IA-avtalen ble inngått. I 3. kvartal 2011 var sykefraværet på 6,6 prosent, mens det i samme kvartal i 2011 var på 7,4 prosent. Dette innebærer en nedgang 11 prosent (-0,8 prosentpoeng) i perioden.
 - Etter en økning i 2008-2009, som antas delvis å ha sammenheng med finanskrisen og utviklingen på arbeidsmarkedet, er sykefraværet nå tilbake på om lag samme nivå som i 2005-2007. Fra 3. kvartal 2010 til 3. kvartal 2011 var det en nedgang i sykefraværet på 7 prosent (0,4 prosentpoeng).
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
 - Fra 2. kvartal 2010 til 2. kvartal 2011 er det en økning i andelen som er tilbake i arbeid etter sykmeldingen på 0,6 prosentpoeng (fra 74,9 % til 75,5 %), samtidig som det er en nedgang i andelen som er sykmeldt på nytt på 0,1 prosentpoeng (fra 3,9 % til 3,8 %). Samlet sett har det vært en positiv utvikling de to siste årene, og nivået er nå på samme nivå som i 2. kvartal 2006-2008.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
 - Delmål 3 i IA-avtalen er å øke forventet yrkesaktivitet etter fylte 50 år med minst seks måneder fra 2009 til 2013. Forventet yrkesaktivitet er en indikator for å måle lengden på yrkeskarrierer basert på yrkesaktiviteten i det enkelte år.
 - Forventet yrkesaktivitet ved 50 år var 10,9 år i 2010. Ved beregning av indikatoren tas det hensyn til stillingsandel, slik at indikatoren kan tolkes som at en 50-åring i 2010 kunne forvente å tilbringe 10,9 årsverk i arbeid. Dette gjelder som et gjennomsnitt for hele befolkningen, og indikatoren er altså ikke betinget av at en er i arbeid ved 50 år.
 - Forventet yrkesaktivitet ved 50 år økte fra 9,6 år i 2001 til 10,9 år i 2009. Fra 2009 til 2010 holdt indikatoren seg uendret på 10,9 år, til tross for at andelen i arbeid gikk ned for befolkningen sett under ett i samme periode. Dette betyr uansett at det fortsatt kreves en økning på 0,5 år frem mot 2013 for å oppnå IA-avtalens mål.

Beskrivelse av ”problemområder” i forhold til virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:

- Ser vi på det legemeldte sykefraværet etter sektor, er sykefraværet fortsatt høyest i kommunal forvaltning. Her var fraværet på 7,5 prosent i 3. kvartal 2011, mens fraværet i de øvrige sektorene i samme periode var på 5,4-5,6 prosent. Det siste året har det vært en nedgang innen alle sektorer. Nedgangen har imidlertid vært langt større innen privat sektor og offentlig næringsvirksomhet (-8 %) enn innen statlig og fylkeskommunal forvaltning og kommunal forvaltning (begge 1 %).

- Sammenlignet med 3. kvartal 2001 har det vært en nedgang i det legemeldte sykefraværet på 11 prosent blant kvinner og på 21 prosent blant menn. Det har vært en nedgang innen alle aldersgrupper både for kvinner og menn. Nedgangen har vært større for menn enn for kvinner innen alle aldersgrupper. Forskjellene mellom kvinner og menn er spesielt store i aldersgruppene under 45 år, og størst i aldersgruppene 25-39 år. I 3. kvartal 2011 var det legemeldte fraværet blant kvinner på 7,4 prosent og blant menn på 4,5 prosent. Det betyr at kvinners legemeldte fravær er over 60 prosent høyere enn menns. Forskjellen mellom kvinner og menn er størst i aldersgruppene 25-39 år, og noe av denne forskjellen kan forklares med svangerskapsrelatert fravær blant kvinner.
- Diagnosesammensetningen er fortsatt relativt stabil. Fortsatt er det slik at «muskel- og skjelett-lidelser» er den klart største diagnosegruppen, og i 3. kvartal 2011 utgjør sykmeldinger innen denne gruppen 41 prosent av antall tapte dagsverk. Over tid er det noe større endringer i diagnosesammensetningen. Figuren ovenfor viser at det har vært en nedgang i «muskel- og skjelettlidelser» på 5,8 prosentpoeng fra 3. kvartal 2001 til 3. kvartal 2011, der ryggidelser har hatt en nedgang på 4,2 prosent. Innenfor «psykiske lidelser» har det vært en økning på 2,8 prosentpoeng i perioden, der «lettere psykiske lidelser» har økt med 5,4 prosentpoeng, mens «angst og depressive lidelser» har gått ned med 2,7 prosentpoeng.

Aktivitetsrapportering

For 2. halvår 2011 og 2012 er IA-rådene tildelt til sammen 15 millioner for. De fleste IA-råd søkte og fikk innvilget midler til å arrangere IA-råds konferanser med forskjellig tema: "inkluderende arbeidsliv", "et arbeidsliv som gir helse", "hvordan møte framtidens behov for arbeidskraft". Her er eksempler på andre aktiviteter som IA-rådene har planlagt og fått innvilget midler til i 2011 og 2012:

- Konferanse om ledelse og arbeidsmiljø
- Konferanse/fagdug med bedriftshelsetjenesten i fylke
- Samlinger for å informere om det nye sykefraværsregelverket
- Dialogseminarer for helsesektoren og reiselivssektoren (bidra til dialog)
- Samarbeidsmøter/samlinger med legeföreningen
- Samlinger med bedrifter som ikke har IA-avtale
- Oppstart av prosjekt: "Gravide og arbeidsgivers risikovurdering i forhold til tilrettelegging i bransjen"
- Erfaringsamlinger for prioriterte bransjer
- IA-teater, teaterforestillingen "Til stede". Konseptet baserer seg på en profesjonell forestilling som har som hovedmål å benytte formen "forumteater" som virkemiddel for å sette ledere, tillitsvalgte og tilsatte bedre i stand til å jobbe aktivt med bedret tilstedeværelse, sykefraværsoppfølging og den vanskelige samtalen ute i bedriftene.
- IA-barometer/holdningsbarometer, en undersøkelse som skal henvende seg til hovedaktørene i IA-arbeidet med spørsmål som går på deres holdninger til IA-arbeidet
- Intern opplæring av IA-rådsmedlemmer

Alle de aktivitetene som har fått tilskudd er målrettet mot alle de utfordringene som er nevnt i rapporten over. Disse aktivitetene settes inn i en felles handlingsplan som IA-rådet utarbeider.

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Det som kan være med på å indre iverksetting av de nevnte tiltakene er knapphet på tid da en del av aktivitetene er tidkrevende. Selv om det er tidlig i 2012, så er det likevel en risiko knyttet til å gjennomføre inne årets utløp.

6 Rapportering fra tariffområdene

6.1 Tariffområder under Spekter

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 hatt månedlige møter og laget tidlig i samarbeidsperioden 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 månedlige møter
Partene vil sammen videreutvikle analyseverktøy for etablering og utvikling av IA -arbeidets potensiale i den enkelte virksomhet. Heftet er nettbasert og er også trykket i 25 000 eksemplarer.	Gjennomført. Gruppen har utarbeidet Inspirasjons- og arbeidshefte for IA-arbeid i virksomhetene: http://www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?C=357&I=4606&D=2&tabmid=575&mid=575a731
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. 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 – inkluderende. no

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.	Gruppen har gjennomgått fraværstallene for Spekters medlemsvirksomheter. Generelt ligger Helseforetakene over øvrige virksomheter som følger landsgjennomsnittet. Dette vil si henholdsvis 6,9 % og 5,8 % for 3 kvartal 2011. Ansatte med høyt fravær i helseforetakene er i første rekke kvinner innen yrkesgruppene renholdere, pleie- og

	omsorgsarbeidere og sykepleiere. Fraværet har gått ned, men bekymringsfullt at kvinnefraværet er stabilt høyt.
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.	Gjennomført
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".	Gjennomført

Delmål 2 – inkludere flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne;

Aktivitet	Kommentar, -utvikling
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 Foredrag av Stian Oen FFO Fagdag med innlegg fra AFI, FAD og NAV
Utrede og avklare muligheten for å etablere en frivillig traineeordning for funksjonshemmede etter modell fra andre (Telenor, Staten m.fl.) i Spekterområdet.	Prosjekt igangsatt. Dette er hovedaktivitet for gruppen den kommende perioden

Delmål 3 – øke den reelle pensjonsalder:

Aktivitet	Kommentar, -utvikling
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.	Arrangert fagdag med innlegg fra bl.a. FAFO. Øvrige aktiviteter følges opp senere i perioden.

Aktivitetsrapportering

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

Etter tariffpartenes felles vurdering går arbeidet i hovedsak som forutsatt i Spekterområdet. Det er imidlertid også en erkjennelse at intensiteten i arbeidet varierer noe, og at høsten 2011 har vært roligere enn tidligere perioder. Partene vil sammen arbeide for å øke trykket i arbeidet fremover.

6.2 Tariffområder under KS

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

Den partssammensatte arbeidsgruppen har utarbeidet en handlingsplan med aktiviteter som skal støtte kommunene i deres arbeid med å nå sine mål knyttet til IA-avtalen.

Status

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

Delmål 1: Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. andre kvartal 2001.

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 %.

Siste måling fra PAI viser at sektoren har et sykefravær på 9,1 % i perioden 4. kvartal 2010 til 3. kvartal 2011. Dette er likt fra samme periode året før, og viser at sykefraværet er stabilt.

Den partssammensatte gruppens handlingsplan knyttes opp mot grupper innenfor sektoren som har spesielt høyt sykefravær; barnehager, renhold og pleie- og omsorg.

Delmål 2: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.

Kommunal sektor har i mange år vært dyktige til å tilrettelegge for ansatte med redusert funksjonsevne og har gjennom dette bidratt til å opprettholde sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. IA-virkighetene skal også åpne opp for personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving i det ordinære arbeidsliv. Den partssammensatte arbeidsgruppen er i gang med å utarbeide veiledningsmateriale for å støtte kommunene i dette arbeidet.

Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder.

Gjennomsnittlig avgangsalder i kommunal sektor er 62,8 år. Den partssammensatte arbeidsgruppen ser behov for mer kunnskap om utviklingen av seniorpolitikken i kommunene, og har søkt midler til en FoU gjennom FARVE.

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 4. kv 2010 – 3. kv. 2011) viser et sykefravær for pleie- og omsorgssektoren på 10,9 %. Barnehagene hadde et sykefravær på 12,2 % mens renhold hadde et sykefravær på 12,3 %.

Aktivitetsrapportering

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

Tiltak ihht til handlingsplanen:

Tiltak som er gjennomført:

- Veiledningshefte rettet mot barnehager
- Veiledningshefte rettet mot renholdssektoren (er i trykken)

Tiltak som er i gang:

- Veiledningshefte delmål 2
- FARVE-søknad om midler til FoU, på bakgrunn av forstudie i samarbeid med Senter for Seniorpolitikk
- Kommunikasjonsstrategi for formidling av arbeidsgruppens ulike aktiviteter
- Initiativ til AD med prosjektidé for å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne knyttet til 3-2-1-prosjektet og sysselsettingsstrategien

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Annet:

6.3 Tariffområder under Virke

Områdeavgrensning: Gjelder tariffområdet handel/funksjonær innenfor Virke

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.

Med HK har det vært gjennomført en rekke bedriftsvise tiltak i regi av Fellestiltakene LO-Virke.

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 %):...
- 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:

Varehandelen er en kvinnedominert næring, fokus på kvinnefravær blir da en naturlig vinkling.

Aktivitetsrapportering

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

IA-arbeid, herunder reduksjon av sykefravær, er meget hensiktsmessig å samarbeide om. Derfor har Fellestiltakene LO-VIRKE IA-arbeid som tema i de aller fleste møtene med partene ute i virksomhetene.

I perioden april 2011 til dags dato har Fellestiltakene LO-VIRKE gjennomført en rekk møter hvor tema har vært IA-arbeid og hvor det er rådgitt partene mht å bygge hensiktsmessig samarbeid rundt utvikling av nærværprosjekt, hvor reduksjon av sykefravær, tilrettelegging, bedriftskulturutvikling etc har vært utfordringer.

I tillegg har man avholdt bedriftsvise samarbeidskonferanser og gjennomført flere samarbeidsprosjekter tilknyttet relevante temaer

Samarbeidskurs/-konferanser:

Det er gjennomført 8 samarbeidskurs/-konferanser i perioden april 2011 til dags dato, hvor hele eller deler av samlingene har vært tilknyttet IA.

8 samarbeidskonferanser for butikker og distribusjonssenheter i de ulike regioner utover i landet. Sykefravær HMS arbeid, herunder risikovurdering, bedriftskultur, herunder tilrettelegging og nærværsfaktorer med mer har vært fokusområder.

Prosjekt i regi av Fellestiltalene LO-VIRKE innenfor IA-området:

ASKO Hedmark – Prosjekt HEI:

Asko Hedmark har jobbet aktivt med sykefravær, men har likevel et relativt høyt fravær.

Dette ønsker de nå å ta enda mer tak i gjennom dette prosjektet.

Det har vært gjennomført samarbeidskonferanser med fokus på blant annet sykefravær og bedriftskultur og enkelte tiltak har blitt satt i verk. Med støtte fra Fellestiltakene LO-VIRKE ønsker Asko Hedmark å gjennomføre dette prosjektet som skal gå over to år med prosjektledelse fra Hjelp24 HMS, hvor en rådgiver er engasjert som prosjektleder for nærværprosjektet og skal være en pådriver, organisator og en sparringspartner.

Det er viktig å presisere at Asko Hedmark AS eier prosjektet. Det er derfor partene hos bedriften som har ansvaret for å involvere de ansatte bredt og selge inn eierskap til prosjektet blant de ansatte.

Mål: Øke nærværprosenten fra 91 % til 93,5 % innen juni 2013

Gravide i handelsnæringen – et sykefraværprosjekt

Prosjekt som skal bidra til å redusere sykefraværet blant yngre, gravide kvinner i handels- og servicenæringen. Virksomheter med høy andel yngre kvinner som i store deler av handels- og servicenæringen, opplever økende sykefravær knyttet til graviditet. Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har som mål å redusere sykefraværet i landet. For virksomhetene gir sykefravær både direkte og indirekte kostnader samtidig som mange ledere har vanskeligheter med å få erstattet ansatte som er sykmeldt i perioder.

Hovedmålet i prosjektet er å redusere sykefraværet for gravide i varehandelen og styrke trepartssamarbeidet rundt IA-avtalen. For å oppnå dette skal prosjektet kartlegge utfordringene knyttet til det økende sykefravær hos gravide i kvinnedominerte virksomheter innen handel og service, og på bakgrunn av kartleggingen utvikle tiltak for å redusere dette sykefraværet.

Områdeavgrensning: Gjelder Grossistområdet innenfor Virke

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.

Med NTF har det vært gjennomført en rekke bedriftsvise tiltak i regi av Fellestiltakene LO-Virke.

IA-arbeid, herunder reduksjon av sykefravær, er meget hensiktsmessig å samarbeide om. Derfor har Fellestiltakene LO-VIRKE IA-arbeid som tema i de aller fleste møtene med partene ute i virksomhetene.

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 %)
- 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:

...

Aktivitetsrapportering

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

IA-arbeid, herunder reduksjon av sykefravær, er meget hensiktsmessig å samarbeide om. Derfor har Fellestiltakene LO-VIRKE IA-arbeid som tema i de aller fleste møtene med partene ute i virksomhetene.

I perioden april 2011 til dags dato har Fellestiltakene LO-VIRKE gjennomført en rekke møter hvor tema har vært IA-arbeid og hvor det er rådgitt partene mht å bygge hensiktsmessig samarbeid rundt utvikling av nærversprosjekt, hvor reduksjon av sykefravær, tilrettelegging, bedriftskulturutvikling etc har vært utfordringer. I tillegg har man avholdt bedriftsvise samarbeidskonferanser og gjennomført flere samarbeidsprosjekter tilknyttet relevante temaer.

Samarbeidskurs/-konferanser:

Det er gjennomført 3 samarbeidskurs/-konferanser i perioden april 2011 til dags dato, hvor hele eller deler av samlingene har vært innenfor IA-området.

En samarbeidskonferanse for Astrup AS med tema Nærværarbeid og utvikling av samarbeidsplattform mht å rede grunnen for et lokalt nærværprosjekt i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter Oslo og Fellestiltakene LO-VIRKE.

To samarbeidskonferanser overfor ICA Logistikk med tema innenfor IA, som nærværarbeid, reduksjon av sykefravær og videreutvikling av bedriftskultur.

En samarbeidskonferanse for ASKO Nord med tema IA-arbeid, herunder bedriftskultur, reduksjon av sykefravær og samarbeid om et lokalt nærværprosjekt.

Prosjekt i regi av Fellestiltakene LO-VIRKE innenfor IA-området:

ASKO Hedmark – Prosjekt HEI:

Asko Hedmark har jobbet aktivt med sykefravær, men har likevel et relativt høyt fravær. Dette ønsker de nå å ta enda mer tak i gjennom dette prosjektet.

Det har vært gjennomført samarbeidskonferanser med fokus på blant annet sykefravær og bedriftskultur og enkelte tiltak har blitt satt i verk. Med støtte fra Fellestiltakene LO-VIRKE ønsker Asko Hedmark å gjennomføre dette prosjektet som skal gå over to år med prosjektledelse fra Hjelp24 HMS, hvor en rådgiver er engasjert som prosjektleder for nærværprosjektet og skal være en pådriver, organisator og en sparringspartner.

Det er viktig å presisere at Asko Hedmark AS eier prosjektet. Det er derfor partene hos bedriften som har ansvaret for å involvere de ansatte bredt og selge inn eierskap til prosjektet blant de ansatte.

Mål: Øke nærværprosenten fra 91 % til 93,5 % innen juni 2013

ASKO Midt-Norge – Vi Bryr oss:

Fellestiltakene LO-VIRKE støtter prosjektet innen nærvær- og kulturutvikling ”Vi bryr oss” ved ASKO Midt-Norge, som startet i 2010. Prosjektet er i ferd med å gi effekt og har blant annet bidratt til 3,1 prosent reduksjon i sykefraværet ved bedriften.

” Vi er nå bare 0,1 prosent fra å nå målsettingen for tilstedeværelse. Prosjektet har også resultert i en god økning på indeksen i vår medarbeider undersøkelse, det er iverksatt flere aktiviteter som har gitt økt kunnskap om betydning av fysisk aktivitet hos den enkelte medarbeider, og prosjektet har også medført økt fokus på medarbeiderskap og medarbeider involvering”. Harald Brekke, ASKO MIDT-NORGE.

Sykefraværet er redusert med 29 % i gjennom året 2011, og er fortsatt på et historisk lavt nivå nå ved inngangen av 2012.

ASTRUP AS – Nærværprosjekt

Fellestiltakene LO-VIRKE og NAV Arbeidslivssenter Oslo støtter et nærværprosjekt som per dags dato er under fasilitering og rekruttering til interne arbeidsgrupper er i gang. Prosjektet er besluttet gjennomført over en to og et halvt års periode med oppstart januar 2012.

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 Virke og forhandlingslederne fra hhv LO, YS, UNIO og Akademikerne har jevnlig 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 %):...
- 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:

Innen området helse, utdanning og kultur har helseområdet de største utfordringer. Her kan nevnes: Sykehjem, sykehus, rusinstitusjoner, rehabilitering, og barnevern som de mest sentrale.

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 på område helse-, utdanning og kultur er enige om at opplæringstiltak vil ha best effekt og oppslutning hvis de gjennomføres som samarbeidstiltak på den enkelte bedrift. Partene har avsatt midler til tiltak som virksomhetene har søkt på, og fått innvilget innen IA-området.

Partene er enig om behovet for å få egne tall for sykefraværsutviklingen for våre medlemsvirksomheter innen helse- utdanning og kultur. Det er gjort en henvendelse til SSB for å få bistand til å innhente opplysninger innenfor helse- og omsorgssektoren. Målet er særlig å sammenligne fraværet i ideelle virksomheter (som er våre medlemmer) mot fraværet hele helse- og omsorgssektoren for øvrig. Det avventes tilbakemelding fra SSB om videre fremdrift.

Partene på område apotek har avsatt midler til tiltak som virksomhetene har søkt på og fått innvilget, innen i IA-området

6.4 Tariffområder under FAD

Områdeavgrensning: Statlig tariffområde

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne på arbeidstakersiden og Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet på arbeidsgiversiden.

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene: Samarbeid om prosjekter, målfastsetting og tiltaksplaner. Alle partene vil understreke hvor tett og godt samarbeidet er, og at samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden er viktig for resultatoppnåelse.

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 %):
 - 4 %.
 - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status siste kvartal: Sykefraværet var 3. kvartal 2011 på 5,9 prosent. Det er det samme som det var 3. kvartal 2010. Vi har iverksatt prosjekter for å prøve ut tiltak.
 - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status siste år: Vi ser dessverre at sykefraværet ikke synker tilsvarende arbeidslivet som helhet. Sammenstill vi tallene fra 2001 med 2011, er tendensen svak stigning. Økt fokus på dette, blant annet jakt på forklaringer (demografi?).
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
 - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år. Dette er et satsingsområde for oss. Alle virksomhetene i staten skal rapportere eksplisitt på måloppnåelse. Dette vil bidra til å få kunnskap om status og forbedring. Flere tiltak på gang, blant annet prosjekter/utprøving av tiltak.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
 - o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste halvår/år: Mens avgangsalderen i 2009 var 62,4 år, sank den til 61,9 år i 2010. Vi vil følge dette delmålet godt fremover og også her søke etter forklaringer på nedgangen.

Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper: Vi ser at vi ikke er nærmere målene enn tidligere, dette gjelder alle delmålene.

Aktivitetsrapportering

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

Tre prosjekter er i gang, ett for hvert delmål. Prosjektene finansieres av kompetansemidler forankret i Hovedtariffavtalens 5.6. Til sammen 30 virksomheter er med i de tre delprosjektene. For delmål 1 er ønsket å gå nærmere inn i typiske turnusvirksomheter med høyt sykefravær, og undersøke hvilke tiltak som kan redusere

fraværet. For delmål 2 er tanken å prøve ut mange forskjellige tiltak i flere virksomheter for å bedre rekruttering og beholde medarbeidere med nedsatt funksjonsevne eller nedsatt arbeidsevne. For delmål 3 skal det undersøkes hva en senior i 2012 etterspør av tiltak som ikke allerede finnes. Felles for alle prosjektene er ønsket om å finne nye nærværsfremmende virkemidler, samt kartlegge hvilke som synes å virke bra. Deretter er målet å spre kunnskap og bidra til økt oppmerksomhet om mulige løsninger.

Dessuten jobber vi med felles informasjon, vi har utarbeidet veileder og vi arrangerer konferanser mv. I tillegg har alle samarbeids- og medbestemmelseskonferanser IA på dagsorden.

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak: Ingen åpenbare hindringer.

6.5 Tariffområder under NHO

Områdeavgrensning: Norsk Industri

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene: Faste møter mellom partene. Rammeavtale og handlingsplan gir føringer for innholdet i samarbeidet

Status

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

- Reduksjon av sykefravær med 35% ilt de 10 siste årene (6,3% i 2.kv 2001 - 4,1% 2.kv 2011)
 - o Utvikling av rammeavtale og handlingsplan høsten 2011
 - o IA-nyhetsbrev til ledere og tillitsvalgte ifm lansering av sykefraværresultatene hvert kvartal
 - o Mål om å dra ut sammen i noen bedrifter og bistå til bruk av IA-kurset
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
 - o Sørge for å få ut relevant informasjon til ledere og tillitsvalgte
 - o Bidra til at flere ledere deltar på NAVs kurs i IA-arbeid sammen med tillitsvalgte- og dermed blir bedre i stand til å ta vare på- og legge til rette for personer med redusert arbeidsevne
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
 - o Informere om betydningen av godt IA-arbeid og tilrettelegging for best mulig å ivareta eldre arbeidstakere
 - o Informere om SSPs nettsider
 - o Informere om NHOs nettbaserte pensjonskurs

Bransjer med høyt sykefravær

Innenfor industrien er det støperibransjen som ligger høyest på sykefraværstatistikken. Vi jobber spesielt med denne bransjen gjennom et eget HMS-utvalg i samarbeid med Fellesforbundet som startet opp i 2003. 4.kv 2003 hadde bransjen et sykefravær på 10%. 4.kv 2011 lå sykefraværet på 7,1%- det har dermed vært en reduksjon på hele 29%. Fra 2010 til 2011 gikk sykefraværet i denne bransjen ned med 10%.

Aktivitetsrapportering

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

- Bedriftsbesøk- m/ utprøving av IA-filmene er planlagt
- Utsendelse av nyhetsbrev med råd og tips for å nå – og forsøke å rekruttere bedrifter uten IA-avtale
- Informasjon på alle relevante arenaer (bransjestyrer, konferanser, fag-forum, kurs osv)

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

- Tid til å gjennomføre aktiviteter
- Det er mangel på kunnskaper om IA- og regelverket for oppfølging av sykemeldte ute i virksomhetene men det er vanskelig å nå ut til virksomhetene med budskapet

Områdeavgrensning: Logistikk- og Transportindustriens Landsforening (LTL)

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Høsten 2010 startet LTL opp et prosjekt sammen med NTF/OTF og Arbeidslivssenteret Øst (NAV) som skulle gå ut 2011. Bakgrunnen for prosjektet var høyt sykefravær innen lager og transportbransjen og høy ledighet blant unge i Oslo-nord (Groruddalen). Målet med prosjektet var å jobbe med delmål 1 og 2. Grunnet omorganisering i NAV endret prosjektet seg til kun å fokusere på delmål 1 i IA avtalen, få redusert sykefravær. Målgruppen for prosjektet startet med bedrifter innen lager og transport i Groruddalen, både IA og ikke-IA bedrifter. Grunnet noe lav respons blant bedriftene utvidet vi det geografiske området, til å inkludere alle som var interessert. Prosjektets mål var å øke kunnskapen om forebygging, nærværskultur og oppfølging av sykemeldte. Et delmål var også å rekruttere IA -bedrifter.

Ved hjelp av å arrangere seminarer, invitere til kurs og spesiell oppfølging av enkelte bedrifter.

I prosjektperioden har det vært arrangert:

Totalt i prosjektperioden har prosjektgruppen hatt 10 prosjektmøter

27.01.11: Kick-off. i NAV Arbeidslivssenter Oslo.

- 15 bedrifter representert, men ujevn deltakelse mellom ledelse og tillitsvalgte.

15.02.11: Veilednings- og informasjonsmøte for nytegning av IA-avtale

- avlyst da det ikke var noen påmeldte

01.03.11: Innkalling av ledere i NHO-bedrifter. Arrangør LTL/NHO.

- 4 bedrifter møtte med til sammen 16 personer. 3 bedrifter hadde IA-avtale mens en bedrift vurderer å tegne avtale (UPS).

08.03.11: Presenterte samarbeidsprosjektet for NHO/LO konferanse.

12.03.11: Kurs for ledere og tillitsvalgte (både IA og ikke IA-bedrifter) – Kompetanseheving i sykefraværarbeidet. Arrangør NAV Arbeidslivssenter Oslo

- 1 bedrift møtte med 12 personer (UPS).

21.05.11: Innlegg på Samling for verneombud i regi av OTF, v/ Skjærmoen.

31.8.11: Sykefraværs og IA seminar i Næringslivets hus.

- 95 deltakere påmeldt, noe frafall. ca. 30 prosent representerte arbeidstakersiden, 30 prosent ledelsen i medlemsbedrifter og resterende var innledere, og fra organisasjoner. Vi hadde et bra program som vi fikk bra tilbakemeldinger på, avslutningsvis forhørte vi oss hva deltakerne ønsket videre. Det var flere som ønsket nettverksmøter.

Vi inviterte derfor til 3 nettverksmøter senere på høsten, hvor det ble innledet med et hovedtema, med påfølgende diskusjon rundt bordet.

11. oktober 2011: *De nye bestemmelsene ved oppfølging av sykmeldte.*

- 12 deltakere på møtet.

1. november 2011: *Gjennomføring av Dialogmøte 1 og utarbeidelse av oppfølgingsplaner.*

- 13 deltakere på møtet.

6. desember 2011: *Tilretteleggingsplikten for arbeidsgiver og medvirkningsplikten for arbeidstaker.*

- 18 deltakere på møtet.

I prosjektperioden har det vært 10 prosjektmøter. Deltaker fra OTF har under perioden vært skiftet mellom 4 personer som av forskjellige grunner ikke har kunnet fortsette. Dette har vært en utfordring for kontinuiteten i prosjektet.

Oppnådde mål så langt:

- Legemeldt sykefravær innen Transport og Lager i Oslo har hatt en reduksjon på 7,3 % siste kalender år. Fra 8,3 % i 3. kvartal 2010 til 7,7 % 3. kvartal i 2011. På landsbasis for bransje Logistikk- og transport i NHO har reduksjonen vært enda større på 10,4 % i samme periode. Vi kan håpe og tro at noe av denne reduksjonen skyldes vårt arbeide med fokus på sykefraværsoppfølging og IA arbeid. Den finansielle situasjonen som vi er inne i har nok også noe av skylden for nedgangen i sykefraværet.

- Antall IA- bedrifter blant primærmålgruppen for prosjektet har vært konstant, en bedrift har ikke resignert avtalen, mens en ny bedrift har signert IA avtalen. Arbeidslivssenteret har brukt mye ressurser andre halvår 2011 med å få bedrifter til å resignere avtalen.

- Hovedmålgruppen var i utgangspunktet bedrifter i Groruddalen innen Transport og Lager. Grunnet lavt oppmøte og engasjement fra bransjen valgte vi å sende invitasjon til hele landet av LTL's medlemmer, utover Oslos grenser fra OTF og i hele Oslo fra NAV arbeidslivssenter.

Bedrifter som har fått spesiell oppfølging er dog bedrifter i Groruddalen. Grunnet denne endringen var det flere bedrifter som fikk tilbud om deltakelse.

Rekrutteringsbehovet i bransjen var stort. Vi har høy ledighet blant ungdom i området. LTL, NTF og Arbeidslivssenteret ønsket å samarbeide for å redusere sykefraværet, jobbe forebyggende og rekruttere ungdom inn i bransjen. Grunnet omorganisering i NAV har dette området vært nedprioritert i prosjektet. Vi så også det at bedriftene bruker private bemanningsbyrå og at de ikke henvendte seg til NAV lokalt hvor ungdommene er registrert for å skaffe arbeidskraft. Bedriftene ønsker fleksibelt og vil ansette i vikariat før fastansettelse.

Områdeavgrensning: Energi Norge

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Energi Norge og EL & IT Forbundet har høsten 2011 undertegnet en rammeavtale om samarbeid om IA. Som et ledd i denne IA-avtalen vil vi jobbe både i fellesskap og hver for oss for å tilrettelegge for aktivitet som støtter opp under målene i avtalen.

EL & IT Forbundet og Energi Norge er enige om å avholde halvårlige møter mellom ledelsen i de to organisasjonene der IA-samarbeidet skal diskuteres, neste møte avholdes den 16.februar 2012.

Det er etablert en arbeidsgruppe med to representanter fra hver av partene. EL & IT Forbundet er representert ved Henning Solhaug og Jarle Eide. Fra Energi Norge deltar Ståle Borgersen og Irina Aske.

Status

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

IA-avtalens overordnede mål er 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 og status 2. halvår 2011:

Opprettholde et lavt sykefravær for bransjen som helhet og arbeide med grupper som fortsatt har høyt sykefravær.

Det legemeldte sykefraværet for energibransjen er i dag 20 prosent lavere enn da den første IA-avtalen ble inngått 2.kvartal 2001, men deler av bransjen har fortsatt et høyt sykefravær.

Energi Norge har sammen med EL & IT Forbundet laget opplegget for å gjennomføre våre felles samlinger om IA hvor vi har fokusert på roller i IA-arbeidet, strømutrykninger og belastningslidelser. Det ble gjennomført tre samarbeidskonferanser i januar 2012, og tilbakemeldingene fra bedriftene var at dette er en verdifull arena for å bedre dialogen mellom partene på bedriftene.

Status legemeldt sykefravær siden 2. kvartal 2001:

2. kvartal 2001: 4,3 %

2. kvartal 2011: 3,5 %

Endring i prosent i perioden: -18,7 %

2. kvartal 2010: 3,4 %

2. kvartal 2011: 3,5 %

Endring i prosent i perioden: 4,4 %

3. kvartal 2010: 3,6 %
3. kvartal 2011: 3,8 %
Endring i prosent i perioden: 5,3 %

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

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
 - o Aktivitetsmål og status 2. halvår 2011:
Beholde og rekruttere personer med redusert arbeidsevne og jobbe for å forhindre avgang til uføretrygd.
Ved å sørge for et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid og tilrettelegging for de som har eller får redusert arbeidsevne, vil virksomhetene kunne begrense avgang til uføretrygd.
Det ble gjennomført tre regionale samarbeidskonferanser (i Oslo, Bergen og Bodø) i januar 2012 der temaet var IA-avtalen.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder:
 - o Aktivitetsmål og status 2. halvår 2011:
Øke avgangsalderen 6 mnd. i tråd med nasjonale målsettinger.
Partene vil legge vekt på at bransjen trenger kompetansen som eldre arbeidstakere besitter, og vil motivere lokale parter til å tilrettelegge for og utvikle denne gruppen.
Vi har påbegynt arbeidet med å øke avgangsalderen.

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.

Aktivitetsrapportering

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

Informasjonssamarbeid om IA

- Utarbeide et felles IA-budskap (PPT-presentasjon), og spre dette gjennom aktuelle kanaler og møteplasser
- Fremskaffe eksempler på god IA-praksis fra bransjen og spre dette i aktuelle kanaler
- Ha oversikt over tilgjengelig hjelp og informasjon på hjemmesider
- Få oversikt over regionale IA-aktiviteter i regi av de fylkesvise IA-rådene og støtte opp under disse

Muskel- og skjelettlidelser

Energi Norge og EL & IT Forbundet samarbeider med Norsk Teknologi og STAMI om utarbeidelse av informasjonsmateriell omkring muskel- og skjelettplager. Partene vil også vurdere mulighetene for en kartlegging av arbeidsbelastningen for arbeidstakere innen spesifikke områder, f.eks. AUS og arbeid i vindturbiner.

Strømulykker

Energi Norge og EL & IT Forbundet har utarbeidet nytt informasjonsmateriell i samarbeid med STAMI, NELFO og DSB – en brosjyre om strømulykker. Partene vil også sammen se på muligheten for et prosjekt innenfor dette området.

Oppfølging av enkeltbedrifter/virksomhetsområder med høyt sykefravær

EL & IT Forbundet er ikke blant forbundene med flest deltidsansatte. Likevel møter de problemstillingen på en del av kunde- og call-sentrene rundt om i landet.

Partene er enige om i fellesskap å følge opp enkeltbedrifter/virksomhetsområder som har et høyt sykefravær. Dette gjelder spesielt bedrifter med kundesenteraktivitet og virksomheter som utfører arbeid ute på nett og i produksjonsanlegg.

Vi planlegger å besøke bedrifter for å kartlegge hvilke utfordringer vi har ifht. sykefraværet.

Framtidige tiltak

I tillegg har partene diskutert ulike risikoforhold i bransjen, som det på et senere tidspunkt kan være aktuelt å gjennomføre felles tiltak på.

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak: ingen.

Annet: Målgruppen for IA-samarbeidskonferansene var tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter i bedriftene.

Områdeavgrensning: 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 2012.

Rammeavtalen skal ha bransjemål.

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 2. kvartal 2010 5,9 %. Glidende snitt 6,98 %.
 - 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.

Pilotprosjektet er avsluttet og videre oppfølging er under vurdering.

Prosjekt: Ergonomi i bygg- og anlegg – ”en ergonomiportal for bygge- og anleggsnæringen”.

Utarbeide en informasjonsportal hvor bygge- og anleggsbransjen har et materiale som demonstrer tungt og ensformig arbeid, hvor tilrettelegging i arbeidet, samt hvile hjelpemidler som er tilgjengeig for å redusere risikofaktorer vektlegges. Materialet skal også benyttes bla til veiledningsinformasjon og opplæring i bedriftene. Prosjektet forventes ferdig august/september 2013.

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

I verksetting av prosjekt "Livsfase"

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

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

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

Skolering av partene på bedriften i individuelt sykefraværarbeid.

Aktivitetsrapportering

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

BNLs tiltak etter intensjonsavtale 24.2.10 om partenes medvirkning i sykefraværarbeidet i bedriften:

Arbeidsgiver og arbeidstaker må ta sin del av ansvaret for oppfølging av sykefraværet slik som beskrevet i partens brosjyre "Tettere oppfølging av sykemeldte"

Sykefraværarbeidet rettes inn mot individet.

Med innretning mot individet menes:

1. Arbeidsgiver må se arbeidstaker
2. Arbeidsgiver må lære å bry seg
3. Tiltakene må være konkrete
4. Arbeidsgiver må skolerer i å gjennomføre dialogmøter
5. Tillitsvalgtes deltagelse i sykefraværarbeidet beskrives
6. Arbeidstakers egeninteresse i dialogmøter vektlegges:
 1. Verdien av å komme i arbeid
 2. Tap av sykepenger
7. Tillitsvalgtes rolle i sykefraværarbeidet integreres
8. Medlemsinformasjon, daglig rådgivning, informasjonsmøter og opplæring.
9. Samarbeid med BNLs bransjeforeninger i informasjonsarbeidet

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Nav – mangel på fast saksbehandler på arbeidslivsentret
Legenes manglende medvirkning i oppfølging av sykefraværet
Arbeidstaker melder ikke fra om sykefravær til arbeidsgiver første dag.

Brosjyre

Samarbeidsavtalens parter har hatt flere møter og bedriftsbesøk i perioden. Hensikten er å utvikle brosjyre for næringen om sykefraværarbeid. Hovedvekt i brosjyren ligger på individuell sykefraværsoppfølging.

Samarbeidet mellom partene fungerer meget bra. Brosjyren er under utarbeiding og forventes ferdig i løpet av februar/mars.

Områdeavgrensning: Fiskeindustri

Tariffparter: FHL og NNN

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Vi har i 2011 avholdt en to dagers HMS konferanse sammen med NNN og de to andre landsforeningene i NHO innen matområde. En tilsvarende konferanse for 2012 er under planlegging.

Vi har også invitert til et IA seminar med de samme arrangører. Datoen for denne er 13. mars 2012 og ca. 50 deltagere er påmeldt.

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

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%
Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,1%

- 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 seminar mars 2012.

Områdeavgrensning: 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.

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%
Sykefravær 2. kvartal 2011: 5,1 %

- 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 fôrindustrien.

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

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.

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%
Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,1 %

- 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

Rapport fra NHO Reiseliv, 1. halvår 2012

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	Tove-Rita Melgård erstatter 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, tilrettelegging og inkludering gjennom et godt og trygt arbeidsmiljø. Vi mener at å gjøre HMS kurs tilgjengelig for mange, og i en bransje med turnover i VO-rollen kan vi bidra til at flere får gått HMS kurs. Vi ønsker også at leder og VO skal gå på samme kurs for å lage et godt fundament for HMS arbeidet tilbake på arbeidsplassen.

Fremdrift 2011:

Det ble tatt sikte på møter mellom partene ved behov gjennom prosjektet. Partene vil også møtes og samarbeide om IA gjennom prosjektet "Fra fravær til nærær" som har som mål å verve flere IA bedrifter samt øke kompetansen, engasjementet og nettverket i sykefraværarbeidet i våre bedrifter. Det er planlagt en samling i Oslo 7 mars og en i Trondheim 22 mai i samarbeid med Arbeidslivssenteret lokalt.

Prosjektet med å utvikle Bransjerettet HMS kurs for VO har tatt lengre tid en antatt, grunnet en vanskelig periode på vårparten 2011, hvor det var uenigheter rundt innføring av RVO i bransjen. Over sommeren var det omrokninger av stillinger internt i FF så Tove-Rita Melgård kom inn som ny kontaktperson. Senhøstes 2011 startet vi innhenting av ulike elærings kurstilbydere, og i januar 2012 har vi bestemt oss for å gå videre med firmaet Datapower som blant annet leverer elæringsløsninger for AOF.

Aktivitetsplan for 2012:

Våren vil bli brukt til å utvikle kursløsning. Det må lages et rammeverk for e-læringsbiten samt for kursdelen som RVO lokalt skal holde. E-læringsdelen vil være på ca 12 timer og oppmøte delen på ca 1 dag. RVO er som kjent ikke ansatt ennå, men vi jobber videre med å utvikle kurs slik at dette er på plass når de nye RVO er tiltrådt i sine stillinger i løpet av 2012.

Markedføring av kurset vil skje gjennom egne kanaler både fra FF og NHO Reiseliv.

Vi søker finansiering så fort vi får en mer detaljert kostnadsoversikt fra Datapower.

Samarbeidsklima i gruppen har vært konstruktivt og godt, og vi har hatt gode diskusjoner frem mot enighet så langt i prosjektet.

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) ble avsluttet høsten 2011. Det foreligger nå en veiviser(verktøy) til NHOs medlemsbedrifter på hvordan man skal gå frem for å etablere og gjennomføre bedriftsbasert språkopplæring. Prosjektet var et tiltak for et Inkluderende Arbeidsliv. Sykefraværsoppfølging var et av flere temaer på disse bedriftene i forbindelse med selve språkopplæringen.
- NNN og NHO Mat og Drikke var tilstede på Baker og Konditor Bransjen Landsforening (BKLF) Landsmøte i september hvor temaene melstøv og sykefravær og IA ble belyst..
- NHO Mat og Drikke gjennomfører i samarbeid med NNN og Arbeidstilsynet et ”melstøvsprosjekt i baker og konditorbransjen”. Prosjektet utføres av representanter for Universitetssykehuset i Bergen og skal gå over to-tre år. Målet er å bevisstgjøre bransjen om nevnte problematikk og dermed redusere melstøvet i produksjonen. Det vil igjen redusere sykefraværet og uførhetsgraden i bransjen som kan relateres til melstøv.
- Mars d.å. gjennomfører NHO Mat og Drikke samarbeid med NHO Mat og BIO og Fiskeri- og havbruksnæringens Landsforening (FHL) og NNN, et dagsseminar hvor IA og oppfølging av sykmeldte/tilrettelegging er hovedtema.
- Det er utviklet et program for en todagers HMS – konferanse til høsten der temaene skal være ” IA , oppfølging av sykmeldte ”sees i morgen” og det psykososiale arbeidsmiljøet i samarbeid med NHO Mat og BIO og Fiskeri- og havbruksnæringens Landsforening (FHL) og NNN.

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 sykefraværstrutiner, sykefraværsoppfølging og tilrettelegging.
- NHO Mat og Drikkes HMS medarbeider har jevnlig rådgivning/veiledning over telefon i forhold til sykefraværproblematikken. Det samme gjelder også landsforeningens andre arbeidslivsjurist.

- **Informasjon**

- NHO Mat og Drikkes HMS -nettside oppdateres fortløpende, der skrives det om aktuelle saker og bedriftseksempler, lov- og forskriftsendringer, statistikk og hjelpemidler i bedriftenes HMS-arbeid. Samtidig er det aktuelle IA, sykefraværssaker og HMS artikler i NHO Mat og Drikke - nytt, bransjebladet Baker & Konditor samt NHO Mat og Drikkes elektroniske nyhetsbrev.

I NHO Mat og Drikke har IA – og sykefraværsarbeidet 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.

Status i sykefraværstatistikken:

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

3. kvartal 2010: 7,6 %

3. kvartal 2011: 6,9

Endring i prosent i perioden: -8,0 %

Områdeavgrensning:: medlemmer i EL&IT-forbundet og Norsk Teknologi

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

Norsk Teknologi består av bransjeorganisasjonene:

HLF - Heisleverandørens 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 i starten hatt jevnlig møter sammen.

El&IT-forbundet har signalisert at de ikke ønsker å samarbeide om felles mål i IA-avtalen. Samarbeidet har derfor stoppet opp.

Status

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

Det har i siste halvår ikke vært noe samarbeid mellom EL&IT-Forbundet og Norsk Teknologi i forhold til å jobbe etter myndighetenes mål ift IA-avtalen.

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

Utfordring med samarbeid med El&IT-forbundet.

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

Norsk Teknologi har bistått med produksjon av informasjonsmateriell til Energi Norge og El&IT-forbundets konferanse om strømulykke. I følge El&IT-forbundet var ikke Norsk Teknologis medlemmer målgruppe når det gjelder strømulykke, noe som medførte at Norsk Teknologi ikke fikk delta.

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Utfordring med samarbeid med El&IT-forbundet.

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

Oppstart møte 3 mars 2011.

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
- I tillegg Opplysningstjenestene.

Partene er opptatt av forebyggende arbeid.

Partene vil fokusere på delmål 1 (reduksjon i sykefravær.) Vi har ikke konkretisert målet. og delmål 3 (forlenget yrkesaktivitet etter fylte 50 år), kommer tilbake på dette i 2012

Arbeidet organiseres i:

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

Kartleggingsfase:

Abelia har framskaffet av tallmateriale om alderssammensetting, avgangsalder og sykefravær i bedriftene som er bundet av Telenor- og IKT-overenskomsten. Dette er gjort via spørreundersøkelse til bedriftene.

Hva var gjennomsnittsalder i bedriften i 2010? 41,1

Hva er gjennomsnittsalder på ansatte som slutter pga alder/pensjonering? Her vil vi gjerne ha tallene fra de siste 3 år. 63,5

Hva lå det totale legemeldt sykefravær på i bedriften i 2010. 3,49%

Møtevirksomhet:

Vi har hatt 7 møter igjennom 2011, som har resultert i en konferanse 7. februar med ca 22 deltagere .

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Det har vært utfordrende å Samarbeide med EL&IT forbundet , da det synes som vi har ulik agenda for partssamarbeid. Etter svært mye jobbing fra Abelias side fikk vi til en IA konferanse 7 februar.

Oppfølging av IA-avtalen

Oslo, juli 2011

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv pålegger **partene i arbeidslivet** en større innsats for å nå målet om å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Abelia og EL & IT Forbundet er nå godt i gang med dette arbeidet.

Opprettelse av arbeidsgruppe

Vi har opprettet en arbeidsgruppe bestående av:

Gro Lundberg, Abelia

Kjersti Svee Aas, Abelia

Henning Solhaug, EL & IT Forbundet

Reidunn Wahl, EL & IT Forbundet

Hvilke bedrifter omfattes?

Vi er enige om å konsentrere arbeidet om:

1. Virksomheter som er omfattet av Overenskomst for Telenor mellom NHO og LO/EL & IT Forbundet
2. Virksomheter som er omfattet av IKT-overenskomsten mellom NHO og tilhørende landsforeninger og LO/EL & IT Forbundet
3. Bedriftene Nummeropplysningen 1880, Opplysningen 1881 og Eniro

Vi er enige om at det skal legges vekt på forebyggende arbeid.

Hvordan arbeider vi?

Vi har delt arbeidet inn i en kartleggingsfase, en igangsettingsfase og en oppfølgingsfase. I kartleggingsfasen framskaffes tallmaterieell om sykefravær, alderssammensetning og avgangsalder i bedriftene. Denne kartleggingen er gjennomført og resultatet skal nå analyseres. Igangsettingsfasen starter til høsten med informasjonsutsending og møtevirkosmhet i Abelia og EL & IT Forbundet hver for seg og i fellesskap.

IA-arbeid i den enkelte virksomhet

Alle IA-virksomheter skal sette seg egne mål som støtter opp om de nasjonale målene i IA-avtalen. Når en virksomhet skal lage måltall må det tas utgangspunkt i den enkelte virksomhets utfordringer. Noen bedrifter kan ha størst utfordringer knyttet til **høyt sykefravær** mens andre kan ha utfordringer knyttet til **manglende seniorpolitikk** eller i forhold til **rekruttering av personer med redusert funksjonsevne**. Arbeidsgiver og tillitsvalgte må sammen sette realistiske mål for sin virksomhet.

Samarbeid

Det kreves samarbeid, prioritering og nytenkning hvis vi skal utvikle bedre og mer inkluderende arbeidsplasser.

Paul Chaffey

Administrerende direktør Abelia

Hans Felix

Forbundsleder EL & IT Forbundet

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 – Fellesforbundet.

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

- Partene inngikk avtale om IA samarbeid den 14.april 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 %):...
 - o Utrede forebyggende tiltak for stuere, opplærings standarder for ground handling, airside. Målrettet arbeid fra bedriftene har ført til en nedgang i sykefraværet i bransjen. Sykefraværet 2. kvartal 2011 var 5.1 %. På det tekniske området var det lavere, anslagsvis rundt 3 %.
 - 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.

NHO Luftfart har opprettet et eget kjemikalieutvalg bestående av HMS/ kjemikalieutvalg i bedriftene. Målet er å avdekke eventuelle svakheter i håndtering eller omgang/eksponering av kjemikalier i bedriftene.

Det er avholdt to møter hos NHO Luftfart. Arbeidstilsynet hold et heldags foredrag om emnet. I tillegg til møtene er det stor aktivitet i nettverket mellom bedriftene. Både regelverk og praktisk HMS arbeid er tema.

NHO Luftfart har holdt foredrag på temadag hos bl.a. flyfagarbeidere og stuere (som er medlem i Parat)

Det sendes jevnlig ut informasjon HMS nettverk i NHO Luftfart. Dette har medført at medlemsbedrifter i NHO Luftfart har deltatt i opplæring i og utenfor NHO regi.

HMS er tema på alle våre utvalgsmøter der det er relevant. På denne måten får i drevet opplæring av ledere innenfor de ulike yrkesgruppene – HR/ teknisk/opretaivt. I tillegg orienteres vårt styre om arbeidet.

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 samarbeidesmed, også på dette området.

Planlagt seminar med FF er ikke gjennomført på grunn av sykefravær i FF.

Annet:

...

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 ansettelser 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 forbyggende 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 skolingstilbud.

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.

5. Handlingsplan 2011

Tariffpartene har utarbeidet følgende handlingsplan for 2011.

- a/ Kartlegging av bedrifter med IA-avtale gjennom Fellesforbundets lønnsstatistikk. Kartleggingen foretas av Fellesforbundet.
- b/ Partene er enige om å ta spørsmålet om IA i overenskomstsammenheng inn i den arbeidsgruppen som ble nedsatt etter hovedoppgjøret i 2010, og som er i arbeid. Partene er enige om å forlenge arbeidsgruppens funksjonstid ut året 2011.
- c/ Partene vil samarbeide om å finne relevant statistikk for å måle utvikling i henhold til de tre nasjonale hovedmålene i bransjen.
- d/ Partene vil samle inn og spre kunnskap om godt IA arbeid i bransjen. Partene vil primært bruke sine nettsider til dette.

6. Rapportering i forhold til handlingsplanen for 2011

- a/ Undersøkelsen omfatter både medlemmer av NHO Grafisk og bedrifter med direkteavtale. Det er de grafiske klubbene som er ansvarlige for innrapporteringen. Det ble i år for første gang spurt om bedriften har inngått IA avtale, med svaralternativene ja og nei. Spørsmålet avdekker hvilke bedrifter som har inngått IA avtale, men også i hvilken grad de tillitsvalgte er involvert i det lokale IA arbeidet og hvilken bevissthet som er rundt dette. Ettersom det ikke er et svaralternativ *vet ikke* er det kun positivt svar som registreres som ja. Fra 21 bedrifter ble det svart ja på spørsmålet. De øvrige svarte enten nei, eller svarte ikke. Det er 201 mulige respondenter – 129 sendte inn. De innsendte rapportene omfatter 1101 medlemmer av totalt 1264 på overenskomstene.
- b/ IA-avtalen har vært diskutert i den tariffoppnevnte arbeidsgruppen etter hovedoppgjøret 2010. Arbeidsgruppen vil ikke fremme konkrete tariffkrav vedrørende IA-arbeidet.
- c/ På partenes nettsider er det artikler om kunnskap om godt IA arbeid.

7. Handlingsplan 2012.

Gjennomføre en spørreundersøkelse i de bedriftene med overenskomst og som har flere enn 30 ansatte. Undersøkelsen vil både være en fakta-innhenting og en oppmerksomhetskaper rundt IA. Målgruppe ledelse og tillitsvalgte. Partene er ute etter kunnskap på:

- hvordan de jobber med IA,
- hvordan NAV fungerer,
- om IA arbeidet har hatt effekt m.v.
- hva kan tariffpartene gjøre for å få et fruktbart IA arbeid.

Partene vil samle inn og spre kunnskap om godt IA arbeid i bransjen. Partene vil primært bruke sine nettsider til dette. Partene vil samarbeide om å finne relevant statistikk for å måle utvikling i henhold til de tre nasjonale hovedmålene i bransjen.

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. Kontinuiteten har vært god, selv om NTF grunnet pensjonering har måttet bytte ut sin representant.

Arbeidsgruppen har også måtte hensynta at det foregår et omfattende utvalgsarbeid knyttet til eksisterende tariffavtaler, herunder at en egen arbeidsgruppe skal se på arbeidstidsordningene i bransjen. (Gruppen avsluttet sitt arbeid ved inngangen til februar, og innspillene tas med inn i tariffoppgjøret).

Partene er fortsatt 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 også enige om å holde fokus på bussbransjen.

Partene har gjennomført en kartleggingsfase, og er enige om eksempler på bedrifter som arbeider godt. Opprinnelig var planen å gjennomføre en felles konferanse i juni 2011, men vi valgte å avlyse dette på grunn av relativt få påmeldte.

Arbeidsgruppen er enig i at man skal fokusere på delmål 1 og 3 i IA-avtalen, da transportbransjen ikke er den enkleste bransjen å inkludere yrkeshemmede i, og da nye krav til sjåførene (yrkessjåførdirektivet) vil medføre at de yrkeshemmede som fyller vilkårene for å ta arbeid i bransjen uansett vil utgjøre en marginal gruppe.

Partene er enige om å i første omgang fokusere på bussbransjen.

Opprinnelig var planen å gjennomføre en felles konferanse i juni 2011, men valgte å avlyse dette på grunn av relativt få påmeldte.

Etter denne avlysningen har vi vært usikre på hvordan det videre arbeidet skal gjennomføres. Vi har imidlertid falt ned på å "nedskalere" arbeidet; skaffe erfaringer fra andre bransjer og sammenligne med hva som er gjort i våre "beste bedrifter", for å se om det er mulig å finne frem til en felles "veileder". Bedriftsbesøk er gjennomført.

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

- ❖ Det har samlet sett vært et fall i sykefraværet i 2011. Ser en på rutebil for tredje kvartal 2011 vs tredje kvartal 2010, var det en nedgang på 14,5 %.
- ❖ I forhold til målet om en nedgang på 20 pst vs. andre kvartal 2001 er det ennå langt igjen. Andre kvartal 2011 viste en nedgang på vel 6,3 %.
- ❖ Bekymringsfullt er det å konstatere at enkelte av våre selskaper, som i årevis har arbeidet godt sammen med de tillitsvalgte for å få ned fraværet, har opplevd økende sykefravær høsten 2011. Dette har bl.a. sammenheng med at oppdragsgiver har endret de ruteplanene som selskapene skal fylle, på en måte som har vært belastende for de ansatte.

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:

- Som tidligere nevnt utgjør personalkostnadene over 50 % av bransjens kostnader. Bussene må gå og syke arbeidstaker må alltid erstattes (ofte ved hjelp av overtid). Kostandsfokuset er høyt, og sykefraværet er her et sentralt punkt.
- Bransjen har få administrativt ansatte (jf. kostnadsfokus), noe som dels begrenser mulighetene for en tett oppfølging av de sykemeldte og aktiv forebygging. I økende grad meldes det tilbake om at det å følge "formaliteter" (herunder dialogmøter med folk som ikke forventes å bli friske), og å få kontakt med sykemeldte som tilsynelatende unndrar seg slik kontakt, tar mye av tiden.
- Bransjen er utsatt fordi en ikke har "alternative oppgaver", og fordi sjåførene har omfattende publikumskontakt, er eksponert for ”vær og vind” ved av- og påstigning, og ikke kan "gjemme seg bort" på dager hvor de føler seg noe reduserte. Også ansvaret knyttet til det å føre en buss tilsier at en skal være varsom med å presse seg på jobb. Sykefraværet i bransjen må derfor forventes å ligge noe over landsgjennomsnittet.
- 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.
- Bransjen har små marginer, og en komplisert logistikk. Selv mindre endringer kan derfor være kostbare, jf. ovenfor. Eksempelvis kan ruteplanene være satt opp slik at det ikke er mulig å gi en sjåfør en to minutter lenger pause ved endeholdeplassen. Dette fordi rutetidene kan tilsi at dette medfører at en annen sjåfør må ankomme holdeplassen og overta bussen, og at de "to minuttene" blir til en time i påvente av at det skal komme en ny buss å "overta".
- Bransjen leverer en transporttjeneste etter planer satt opp av andre. Selv om en ser at måten det arbeides på kan være u hensiktsmessig, vil en ofte måtte gå inn i en prosess med en oppdragsgiver for å få til endringer. Beslutninger ligger da på siden av det arbeidsgiver/tillitsvalgte i fellesskap kan bli enige om.

Områdeavgrensning: NHO Mat og Bio (matsiden)

1.1.2012 skiftet NHO Mat og Bio navn til NHO Mat og Landbruk. Da denne rapporten gjelder for 2011, vil NHO Mat og Bio bli brukt som betegnelse på landsforeningen. Dette fordi rapporten ikke omhandler de nye bransjene/områdene i NHO Mat og Landbruk.

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 har NHO Mat og Bio i hele 2011 hatt en egen fagsjefstilling på HMS/IA (1 årsverk). I tillegg har våre to arbeidslivsjurister vært aktivt engasjert i sykefraværsoppfølging, dels gjennom løpende veiledning og dels gjennom kurs i sykefraværsoppfølging og tilrettelegging av arbeidsplassen/arbeidsoppgavene.

Status

Delmål 1.

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

- 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: 7,8 %

Endring i prosent i perioden: -19,6 %

Endring i sykefraværet i % fra samme kvartal året før:

- 2. kv. 2010: 7,5 %

- 2. kv. 2011: 7,8 %

Endring i prosent i perioden: 4,2

HMS/IA-arbeidet foregår dels i egen regi, og dels i samarbeid med vår tariffpart i arbeidslivet Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). Da NNN er tariffpart på flere områder innen næringsmiddelindustri/matindustri, har det vært enighet 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. Arbeidsgruppen er enig i at man skal fokusere på delmål 1 i IA avtalen.

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

For NHO Mat og Bio var valget av fokus på del mål 1 i IA-avtalen begrunnet i kjøtt- og fjørfebransjen sliter med et generelt høyt sykefravær, også sammenlignet med andre bransjer. Mye av sykefraværet kan knyttes til såkalte ”belastnings- og kuttskader”.

Aktivitetsrapportering

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

For 2011 var følgende felles tiltak satt opp i planen for oppfølging av IA-avtalen.

- Avholdt en to dagers HMS-konferanse.

I august arrangerte NHO Mat og Bio, i samarbeid med Fiskeri- og Havbruksnærings Landsforening, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), en HMS-konferanse som gikk over to dager. Hovedtemaene var integrering og sammen for et godt arbeidsmiljø. Evalueringen viser god deltakelse og positive tilbakemeldinger fra NHO Mat og Bios medlemsbedrifter

For 2011 kan spesielt nevnes følgende prosjekter hvor NNN og NHO Mat og Bio (partene) har samarbeidet tett i forhold til å realisere IA-avtalens hovedmålsettinger:

- "3-2-1- Sammen for et godt arbeidsmiljø"

"3-2-1- Sammen for et godt arbeidsmiljø", er et partssamarbeid/fellesprosjekt mellom NHO Mat og Bio, NNN, NAV og Arbeidstilsynet. Prosjektet startet opp i 2007.

Administrasjonen i NHO Mat og Bio har deltatt aktivt i det nasjonale

samarbeidsprosjektet og sluttrapporten forelå i august 2011. Deltakere i prosjektet har fått redusert sykefraværet merkbart. Sluttrapporten finnes her:

<http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=230452>

- "Sammen for et godt arbeidsmiljø – en videreføring av 3-2-1"

Prosjektet "Sammen for et godt arbeidsmiljø – en videreføring av 3-2-1" ble etablert på slutten av 2011. "3-2-1 – sammen for et godt arbeidsmiljø" har vist at der det er felles fokus og godt samarbeid for et godt arbeidsmiljø mellom verneombud, tillitsvalgte og ledelse, skapes det gode resultater, og virksomheten holder et lavere sykefravær.

Hovedfokuset for prosjektet "Sammen for et godt arbeidsmiljø – en videreføring av 3-2-1" er å hente ut virkemidlene fra pilotprosjektet, samle dem og gjøre de tilgjengelige for alle.

Deretter består jobben i å aktivt gå ut til medlemmene og oppfordre dem til å ta verktøyet i bruk. Mye handler om innstilling og vaner – og riktig bruk av ressursene en har til rådighet.

I 2011 har NHO Mat og Bio i tillegg:

- Avholdt og invitert til ulike kurs med fokus på HMS.

NHO Mat og Bio har avholdt og invitert til § 3-5 kurs, kurs i den vanskelige samtalen, lederkurs i virksomhetsstyring og kurs i oppfølging av sykmeldte og gjeldende regelverk. Kompetanse hos ledere er helt avgjørende for å lykkes med sykefraværarbeidet.

- Bedriftsbesøk

NHO Mat og Bio har gjennomført bedriftsbesøk i bedrifter som ønsker veiledning/oppfølging i deres HMS arbeid.

Delmål 2:

Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

- Kjøtt- og fjørfebransjen:

- Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.

Delmål 3:

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

- Kjøtt- og fjørfebransjen:

- Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.

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.

Områdeavgrensning: NHO Mat og Bio (skogsiden)

1.1.2012 skiftet NHO Mat og Bio navn til NHO Mat og Landbruk. Da denne rapporten gjelder for 2011, vil NHO Mat og Bio bli brukt som betegnelse på landsforeningen. Dette fordi rapporten ikke omhandler de nye bransjene/områdene i NHO Mat og Landbruk.

Tariffparter (som inngår i denne rapporten):Fellesforbundet (Naturbruksoverenskomsten).

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 har NHO Mat og Bio i hele 2011 hatt en egen fagsjefstilling på HMS/IA (1 årsverk). I tillegg har våre to arbeidslivsjurister vært aktivt engasjert i sykefraværsoppfølging, dels gjennom løpende veiledning og dels gjennom kurs i sykefraværsoppfølging og tilrettelegging av arbeidsplassen/arbeidsoppgavene.

Tariffpartene er enige om at Skogbrukets HMS-utvalg er den naturlige sted for oppfølging og tiltak for en IA-arbeidsgruppe for skogbruksansatte og -virksomheter. Fellesforbundet og NHO Mat og BIO er representert i Skogbrukets HMS-utvalg med en ressurs fra hver forening, hvorav NHO Mat og Bio innehar sekretariatsfunksjonen.

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

Arbeidsgruppen er enig i at man skal fokusere på delmål 1 og 3 i IA avtalen. Dette begrunnes i at skogbruksnæringen er en bransje som er utsatt for risiko ved utførelse av arbeidet, samt risiko for belastningslidelser og tidlig utstøting av arbeidslivet.

Status

Delmål 1.

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

- Skogbransjen/Naturbruksoverenskomsten:
 - Aktivitetsmål: Redusere sykefraværet innen naturbruksoverenskomsten/skogbruk med minst 20 %.

Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:

- 2. kvartal 2001: 4,5 %
- 2. kvartal 2010: 3,6 %

Endring i prosent i perioden: -20 %

Endring i sykefraværet i % fra samme kvartal året før:

- 2. kv. 2010: 2,9 %
- 2. kv. 2011: 3,6 %

Endring i prosent i perioden: 24,1 %

Delmål 2:

Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

- Kjøtt- og fjørfebransjen:
 - Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.

Delmål 3:

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

- Skogbransjen/Naturbruksoverenskomsten:
 - Aktivitetsmål: Fokus på systematisk HMS arbeid.

Aktivitetsrapportering

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

HMS/IA-arbeidet foregår dels i egen regi, og dels i samarbeid med vår tariffpart i arbeidslivet Fellesforbundet.

For 2011 var følgende felles tiltak satt opp i planen for oppfølging av IA-avtalen.

- Skogbrukets HMS-utvalg.
Skogbrukets HMS- utvalg har kommet sammen fem ganger i 2011 Utvalget har økt aktiviteten siste år. Prioriterte saker i 2011 har vært IA, systematisk HMS-arbeid og utarbeidelse av verktøy til bruk i HMS arbeidet.

HMS-utvalget fikk i 2010 innvilget støtte fra skogbrukets verdiskapingsfond. Pengene har i 2011 bl.a. blitt brukt til opprettelse av egen hjemmeside for utvalget og en delsesjon/HMS konferanse på Skog og Tre. HMS-utvalget har også satt fokus på Arbeidsmiljø og sikkerhet i Skogbruket samt Internkontroll i skogbruket.

- Delsesjon på "Skog og Tre"
Under planleggingen av utvalgets egen HMS-konferanse, som var tenkt avholdt i mai 2011, konstaterte utvalget at Skog og Tre lå tett i tid oppunder den planlagte HMS-konferansen. HMS-utvalget konkluderte med at det ville være uhensiktsmessig at det ble avholdt to store konferanser tidsmessig så nært hverandre. Med tanke på å nå flest mulig i bransjen, ble det derfor besluttet å legge HMS-konferansen inn som en egen parallellsesjon under Skog og Tre.

I alt stilte 10 personer, fra næringsliv, organisasjonene, arbeidstilsynet mv. opp som foredragsholdere under arrangementet. Temaer som ble tatt opp under HMS-sesjonen under Skog og Tre 2011 var: * Nye muligheter og krav, * Oppfølging av sykemeldte/Ny IA-avtale, * Arbeidstilsynets forventninger og utfordringer i skogbruket, * Sertifiseringsordningen/kontroll av skogsmaskiner, * Utenlandsk arbeidskraft, * En skogsjeffs syn på HMS, * Nasjonalt kompetanseløft for skogbrukets arbeidskraft, * Framgangsrike entreprenører = lønnsomme entreprenører, * Belastningsskader hos skogsmaskinførere, * Ledelse, kosthold, fysisk aktivitet m.m.

I 2011 har NHO Mat og Bio i tillegg:

- Avholdt og invitert til ulike kurs med fokus på HMS.
NHO Mat og Bio har avholdt og invitert til § 3-5 kurs, kurs i den vanskelige samtalen, lederkurs i virksomhetsstyring og kurs i oppfølging av sykemeldte og gjeldende regelverk. Kompetanse hos ledere er helt avgjørende for å lykkes med sykefraværarbeidet.
- Bedriftsbesøk
NHO Mat og Bio har gjennomført bedriftsbesøk i bedrifter som ønsker veiledning/oppfølging i deres HMS arbeid.

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 Fellesforbundet er og har vært meget bra.

Områdeavgrensning: Renhold og vakt/sikkerhet

Tariffparter: NAF og NHO Service

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Arbeidsgruppe nedsatt bestående av Tore Barlo, Terje Nygaard og Anne Jensen fra NHO Service og Lise Myrvold og Thorbjørn Jungård fra NAF. Møte 8. november 2010.

- Pågående samarbeid i prosjektet "Konsensus" NAF og NHO Service stiller med faste medlemmer.
- Pågående samarbeid med NAF gjennom godkjenningsordningen "Ren Utvikling" i renholdsbransjen. 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:

- **"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
- **"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.
- Pågående samarbeid med NAF gjennom godkjenningsordningen **"Ren utvikling"** i renholdsbransjen. Fokus på at bransjeaktørene driver i ordnede forhold med fokus på HMS og arbeidsavtaler.
- 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

- 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
- Løpende avholdelse av kurs for medlemsbedrifter innen **HMS for ledere** og oppfølging av sykefravær.
- Løpende samarbeid med NAF om **almengjøring** innen renholdsbransjen
- Prosjekt "**Ringer i vannet**". Er et samarbeidsprosjekt mellom NHO-fellesskapet og Attføringsbedriftene i NHO Service. Dette vil gi muligheter: NHO og medlemsbedrifter viser samfunnsansvar ved å gi kandidater mulighet til en jobb for fremtiden.
 - NHO-bedrifter som deltar får en dedikert tilrettelegger fra den lokale attføringsbedriften, som forplikter seg til å sette seg godt inn i bedriftens aktiviteter og arbeidskraftsbehov
 - Tilretteleggeren tar ansvar for at bedriften og kandidaten har nødvendig informasjon og kjenner hverdagens forventninger
 - Attføringsbedriften koordinerer og legger til rette for nødvendig opplæring og tilpassing på arbeidsplassen
- Fokus på HMS-utvikling/ samspill mellom **BHT**-bedriftene og Sikkerhetsbransjen, renholdsbransjen og hjemmebaserte tjenester
- Stimulere bedriftene i renholdsbransjen til ytterligere fokus på **HMS**-implementering mellom ansatte i egen bedrift og kundens HMS-system. Utvikle og følge opp HMS-systemene
- Utvikle RVO(regionale verneombud) for hotell, restaurant og renhold. Arbeide i fondsstyret for RVO- HRR

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
- 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.
Oslo desember 2010.

Endringer ved rapportering 12.april 2011:

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.

Endring ved rapportering 13. februar 2012:

Etablering av arbeidsgruppe samt handlingsplan har vært kraftig forsinket grunnet sykdom hos Fellesforbundets representant. Det har ikke vært mulig å få annen kontaktperson i FF. Samarbeidsavtale og handlingsplan var nesten klar i april 2011, men kom ikke i mål før desember 2011 pga. nevnte sykdom.

NBF har i perioden arbeidet aktivt med spredning av informasjon på nettsider, i nyhetsbrev og gjennom artikler i bladet Bilbransjen. I tillegg til informasjon om IA og gode eksempler, har også sykefraværstatistikk vært formidlet. NBF har også deltatt i lokalforeningsmøter i samarbeid med NAV, hvor IA har vært tema.

NBF har startet arbeidet med utvikling av ny brosjyre med gode eksempler fra IA-arbeidet i bilbransjen. Brosjyren skal i tillegg inneholde gode eksempler fra bilbransjen, og datainnhenting startet i desember 2011. NBF har også publisert en demoversjon av et HMS e-læringskurs hvor gangen i det systematiske IA-arbeidet er sentralt. Dette utdraget av kurset ligger lett tilgjengelig på NBFs nettsider.

Utvikling i sykefravær har vært positiv i bilbransjen, pr 3. kvartal 2011 var legemeldfravær i bilbransjen 4, 5 %, mot 5,8 % i NHO samlet.

Områdeavgrensning: Mediebedriftenes Landsforening. 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 i mediebransjen: MBLs tariffparter i mediebransjen er Norsk Journalistlag (NJ), Fellesforbundet (FF), Norsk Transportarbeiderforbund (NTF), Parat og Handel og Kontor (HK), i tillegg til MBL.

I. Beskrivelse av IA-samarbeidet mellom partene – status per februar 2012: IA-arbeidet mellom partene er organisert i to ulike prosjekter:

1. Fellesprosjekt mellom MBL og alle MBLs tariffparter (NJ, FF, NTF, Parat og HK).

Prosjektet fokuserer på IA-avtalens delmål om å forlenge gjennomsnittlig yrkesaktivitet blant seniorer med seks måneder. Samarbeidet har til nå resultert i en undersøkelse om seniorpolitikk og avgangsalder i mediebransjen. Partene arbeider fortsatt med å fremskaffe tall for gjennomsnittlig avgangsalder i mediebransjen, ved at forbundene undersøker muligheten for å fremskaffe tallmateriale fra respektive medlemsregistre.

MBL har sekretariatsfunksjon i gruppen og innkaller partene til jevnlig møter. I forhold til den tidligere utarbeidede fremdriftsplanen, så er arbeidet fortsatt i kartleggingsfasen.

2. Prosjekt mellom MBL og NTF om å bedre forholdene innen distribusjon.

Som ledd i dette samarbeidet har det blitt gjennomført en spørreundersøkelse med flere temaer, blant annet sykefravær, bruk av kontraktører, om bedriften har bedriftshelsetjeneste og verneombud.

MBL og NTF har i tillegg i februar 2012 gjennomført et forprosjekt med støtte fra Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF). Forprosjektet har vært gjennomført som en kartleggingskonferanse for bransjens ledere og tillitsvalgte, med fokus på at partene selv skal få definere sine utfordringer. Konferansen fikk navnet Dialogkonferanse, fordi en hovedmålsetting er bedret partssamarbeid. Konferansen fikk belyst viktige problemstillinger for bransjen, blant annet sykefraværarbeid, arbeidsmiljø for avisbud, fallende opplagstall og behov for å komme til enighet om nye forretningsmodeller.

Konferansen ble gjennomført fra lunsj til lunsj, med varierte foredragsholdere, dialogteater og workshops. Ved konferansens avslutning ble bedriftene oppfordret til å signere en intensjonsavtale som ledd i et flerårig hovedprosjekt. Selv om fokuset er bedret partssamarbeid og oppøvelse av samarbeidsevne, vil prosjektet på sikt føre til bedre arbeidsforhold i bedriftene, med lavere sykefravær og økt gjennomsnittlig pensjonsalder for arbeidstakerne.

II. Utfordringer i samarbeidet om gjennomføring av IA-avtalen

Det er hovedsakelig MBL som “drar” IA-arbeidet i bransjen. Det positive er at det er godt oppmøte på de prosjektmøtene som arrangeres, samt god oppslutning i forbindelse med forprosjektet som er gjennomført blant MBLs distribusjonsbedrifter.