

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

---

## 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 femte rapporteringen om myndighetens og partenes oppfølging av IA-avtalen på eget område. Nytt for denne rapporten er at det er lagt opp til en forenklet rapportering med kun en oppsummerende side fra de ulike hovedorganisasjonene. Til neste rapportering til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd 1. halvår 2013 vil det igjen rapporteres mer utfyllende og detaljert slik det er blitt gjort tidligere.

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

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra NHO

---

## Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

1. Systematisk arbeid over tid gir resultater. NHO-området er i rute i forhold til IA-målene.
2. Det tar tid å få i gang samarbeid med forbundene på et nytt område. Etter en del problemer, har nå alle NHO-områdene godt samarbeid med sine respektive forbund om IA-aktiviteter

## Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Vi har mislyktes med å få i gang et IA- prosjekt i Groruddalen, der man forsøkte å koble "dropouts" med transport- og logistikkbedrifter som trenger arbeidskraft. Man lyktes ikke pga forhold i NAV

## Særlig vellykket aktivitet

Sykefraværsutviklingen i NHOs bedrifter er et særlig vellykket resultat.

NHOs landsforeninger har sammen med forbundene arrangert kurs og konferanser. For eksempel sier NHO Mat og Landbruk: "Det at både representanter fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden arrangerer slike konferanser/seminarer sammen, illustrerer at vi jobber sammen mot et felles mål. Det bidrar også til at vi får en balansert deltakergruppe; både personer som arbeider med HMS i ledelsen i bedriftene og tillitsvalgte og verneombud er deltakere. Dette er med på å bevisstgjøre og ansvarliggjøre både ledere, de tillitsvalgte og verneombudene i det lokale IA-arbeidet".

Byggenæringen har laget veiledningsmateriell i sykefraværsoppfølging i samarbeid med deres respektive forbund, NHO reiseliv har sammen med forbund og NAV arbeidslivssenter hatt vellykkede samlinger med erfaringsutveksling i IA-arbeid.

Energi Norge og El og IT-forbundet har f.eks hatt tre regionale IA-HMS-konferanser og har inngått et samarbeid med STAMI for å se nærmere på områder med høyt sykefravær.

Abelia og El og IT-forbundet har sendt et felles informasjonsskriv om IA til ledere og tillitsvalgte.

NHO Logistikk og transport har sammen med forbund hatt fokus på å gjøre [www.inkluderende.no](http://www.inkluderende.no) kjent, og det samme gjelder prosjektet "Ringer i vannet" som er NHOs satsing på delmål 2.

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra Hovedorganisasjonen Virke

---

## Viktige erfaringer å dele med andre organisasjoner

Store deler av Virkes medlemsmasse er små- og mellomstore virksomheter. Derfor er vi opptatt av å innhente kunnskap om hvordan små- og mellomstore virksomheter opplever IA-avtalen og samarbeidet rundt denne. Målet har vært å kartlegge utfordringene og teste ut nye metoder for å jobbe med IA for mindre virksomheter.

De siste månedene har vi fått to mindre forskningsrapporter som viser at de viktigste årsakene til at mindre virksomheter ofte ikke tegner IA-avtale er at de er engstelige for byråkratiet. Mange ønsker seg en personlig relasjon og kontakt med en rådgiver som kan bistå i deres arbeid. Samtidig blir flere ledere skremt av at "inngangsbilletten" til IA-samarbeidet i form av samarbeidsavtalen og handlingsplanen er for byråkratisk. Flere ledere opplever at IA-avtalen krever en for akademisk tilnærming.

## Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Alle satsninger og prosjekter går som planlagt.

Det er en utfordring at mange virksomheter, spesielt innen handel, ikke har tegnet IA-avtale, og heller ikke ønsker dette. Det at en virksomhet ikke har IA-avtale betyr imidlertid ikke at de ikke jobber og er interesserte i måloppnåelse på de tre delmålene i IA-avtalen. Virkes IA-arbeid er derfor rettet mot alle medlemsvirksomheter både med og uten IA-avtale.

## Særlig vellykket aktivitet

Vi vil nevne noen prosjekter som vi opplever som særlig vellykket:

### **Kjøpesenterorganisert IA- bistand**

Kontaktpersonrollen til rådgiverne på arbeidslivssentrene viser seg å være ett av de viktigste virkemidlene for små virksomheter med IA-avtale. Vi initierte derfor et prosjekt hvor alle små virksomheter tilknyttet ett kjøpesenter får samme kontaktperson. Prosjektet er et samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i Rogaland, Virke og HK Det er også i oppstartsfasen i Vestfold Målet for prosjektene er å:

- finne en effektiv og god metode for organisering av bistanden fra arbeidslivssentret til små virksomheter
- gjøre små virksomhetene gode på IA
- teste ut metoder for å få små virksomhetene til å lære av hverandre og bruke hverandres erfaringer
- rekruttere flere virksomheter innen varehandel
- lære opp små virksomheter i IA-arbeid

Metode: Se kjøpesenteret som en enhet hvor en veileder på arbeidslivssenteret er kontaktperson til alle butikkene og setter av en dag i måneden til å bistå disse. Jobber også for å få til fellesaktiviteter på senteret, som for eksempel kurs og nettverksgrupper.

Foreløpige resultater fra prosjektet er at Arbeidslivssentrene er på tilbudssiden når det gjelder å finne løsninger på utfordringene små og mellomstore virksomheter opplever med IA-avtalen. Det er ellers for tidlig å si noe om måloppnåelsen i prosjektet da det startet i juni 2012.

### **Opplæring i riktig bruk av bedriftshelsetjeneste**

I Virkes arbeider med å sette medlemmene i stand til å skjøte sine roller i IA-arbeidet har vi sett behov for en opplæring i bruk av bedriftshelsetjenesten (BHT). Derfor har vi, i samarbeid med Arbeidstilsynet, laget et seminar og en brosjyre med praktisk informasjon om bruk av BHT. Dette har blitt godt mottatt hos medlemmene. Se brosjyren [her](#)

### **Bransjerettet opplæring**

Vi opplever at medlemmene får større utbytte av opplæringstiltakene når disse er bransjerettet. Ofte er det særegne problemstillinger for en bransje som de trenger å lære mer om.

Vi har i flere år hatt gode regionale samarbeid med Arbeidslivssentrene, Arbeidstilsynet og HK regionalt om bransjerettede sykefraværskurs for handlesvirksomheter.

I Buskerud har vi i samarbeid med de samme aktørene gjennomført egen opplæring for renholdsbransjen i IA og godkjenningsordningen.

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra KS-området

---

## Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

I KS-området er det særlig pleie- og omsorgsområdet, renhold og barnehager som skiller seg ut med høyt sykefravær. For å møte spesifikke bransjeutfordringer, har den partssammensatte arbeidsgruppen på IA i KS-området utarbeidet veiledningshefter rettet mot barnehage og renhold og vil starte arbeidet med et veiledningshefte for pleie- og omsorg høsten 2012. Veiledningsheftene er svært etterspurt. Dette tar vi som et tegn på at bransjeretningen av veiledningsheftene har vært et riktig grep.

## Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Veiledningsheftet for pleie- og omsorg vil starte høsten 2012, og ferdigstilles sommeren 2013.  
FoU-rapport om seniorpolitikk vil foreligge våren 2013. Et veiledningshefte på delmål 3 vil ikke bli påbegynt før denne rapporten foreligger.

## Særlig vellykket aktivitet

I august lanserte den partssammensatte arbeidsgruppen veiledningsheftet «**Best sammen - om å øke sysselsettingen blant personer med redusert funksjonsevne**».

Hensikten med heftet er å gi kunnskap, inspirere og utfordre arbeidsgivere og tillitsvalgte til samarbeid om IA-avtalens delmål 2. Heftet gir kunnskap om ansvar og muligheter for å skape et mer inkluderende arbeidsliv og i større grad gi personer med redusert funksjonsevne innpass i arbeidslivet.

Heftet gir også en rekke tips om aktuelle veiledningshefter, nettsider og råd blant annet for vellykket inkludering og faktorer som er viktig for at unge med nedsatt funksjonsevne skal komme inn i arbeidslivet.

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra Arbeidsgiverforeningen Spekter

---

## Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Den partssammensatte gruppen har hatt fokus på å få i gang det felles prosjektet rundt delmål 2 i Spekterområdet. Dette har tatt mer tid enn forventet, men er nå i godt gjenge. Hovederfaringen er at arbeidet med delmål 2 er mer komplekst og ressurskrevende enn andre prosesser rundt IA- avtalen.

## Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

I hovedsak følges planen, men vi er noe på etterskudd tidsmessig

## Særlig vellykket aktivitet

Den partssammensatte gruppen har fått gode tilbakemeldinger fra Spekters medlemsvirksomheter på prosjektet med delmål 2. Dette tyder på at dette er innrettet på en god måte og at dette således kan gi gode erfaringer i dette arbeidet.

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

---

## Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Vi har etablert et nettverk av IA-kontaktpersoner i statlige virksomheter, altså de som jobber med IA-sakene ”på gølv”. Vi erfarer at mange er sultne på å lære av hverandre, og med et slikt nettverk prøver vi å skape et sted der man kan lytte og trekke veksler på tvers. Vi ser at nye kontakter allerede er etablert. I år har vi hatt en stor nettverkssamling der statsråden åpnet dagen. Nettverket er også nyttig hvis vi skal i gang med prosjekter eller trenger tilbakemelding om konkrete problemstillinger og hvilke erfaringer de ulike virksomhetene har. Dessuten er det effektivt fordi vi raskt får ut formell og uformell informasjon til de vi vet jobber med sakene.

## Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Vi hadde planlagt å ha tre regionale IA-konferanser i 2012, for virksomheter/etater/direktorater i statlig sektor. Dessverre får vi bare til to: 22. november i Kristiansand og 29. november i Oslo.

## Særlig vellykket aktivitet

Traineeordningen i staten (delmål 2 – nedsatt funksjonsevne/full arbeidsevne). Nå går vi i gang med en ny runde, ettersom det er bestemt at det blir en permanent ordning. Vi opplever at både virksomhetene og kandidatene får mye tilbake ved å delta.



# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra YS

---

## Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

YS opplever det som en større utfordring å «selge» inn delmål 2 enn hva som er tilfelle med delmål 1 og 3. En forklaring kan være at tillitsvalgte har fokus medlemmene innenfor arbeidslivet enn de som står utenfor. Derfor har tillitsvalgte konsentrert seg om forebyggende tiltak og tilrettelegging for de som er i arbeid. Tilbakemelding fra YS sine representanter i IA rådene er at rådene arbeider nå mer planmessig og etter et fastsatt mandat, dette oppleves som positivt. YS IA forum jobber etter en handlingsplan med tiltak og er også pådriver ovenfor forbundene i YS. Samt at forumet følger opp YS IA rådsrepresentantene og saker fra den nasjonale oppfølgings gruppa. Forumet har jevnlig møter.

YS savner fortsatt aktivitet innenfor NHO området luftfart og Abelia. YS har hatt en kartlegging gjennom YS IA forum som gir positive tilbakemeldinger på at flere forbund enn tidligere har satt IA på dagsorden i sine opplæringsplaner. Imidlertid er det fortsatt slik at noen forbund har en vei å gå.

## Særlig vellykket aktivitet

YS får tilbakemelding om god aktivitet fra hovedsammenslutningene i Staten, Spekter og KS området. Videre er man kommet i gang med aktivitet innenfor Virke området ved et prosjekt knyttet til delmål 2. YS IA forums samling av våre IA rådsrepresentanter med vara er så vel faglig nyttig som konstruktive samlinger.

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra LO

---

## Viktige erfaringer å dele med andre organisasjoner:

- Fokus på forpliktende partssamarbeid er viktig og gir resultater. Alle parter må ansvarliggjøres. Forankring er viktig for å gi eierforhold til de IA-relaterte aktivitetene. Jo tidligere organisasjonene blir involvert i prosessene, jo bedre jobber de med prosjektene.
- Bransjerettede tiltak er positivt.

## Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon:

- Generelt sett er det færre aktiviteter enn det har vært ambisjoner om.
- Flere melder om at planlagte aktiviteter og avtaler på bransjenivå ikke er blitt gjennomført/laget.
- Det er fremdeles en utfordring å ha oversikt over gjennomføring og oppfølging av IA-avtalen i ytterste ledd.

## Særlig vellykket aktivitet

- Bransjerettede tiltak, bl.a. forpliktende avtaler, felles brosjyrer og IA-relaterte aktiviteter.
- Konferanser/samlinger med fokus på IA og inkluderende.no.
- Kortere samlinger, som 3-timers samlinger får positive tilbakemeldinger, fordi det kan være vanskelig for mange å være borte fra sitt ordinære arbeid en hel dag.

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra Unio

---

## Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

IA som arbeidsverktøy er forstått og blir etter det vi erfarer benyttet regelmessig i de fleste IA-bedriftene. Det er spesielt positivt at de tillitsvalgte og verneombudene ser sammenhengene mellom IA, HMS-arbeid og godt arbeidsmiljø.

## Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Det er ikke avvik fra planer som er lagt. Unio er imidlertid bekymret for om innsatsen fra sentrale IA-parter i tilstrekkelig grad har effekt lokalt. Etter lang tids arbeid med noenlunde de samme virkemidlene kan trøtthetsmekanismer begynne å virke. Det er muligens behov for nye grep for å håndtere dette.

## Særlig vellykket aktivitet

Inkluderende.no har vært et særlig vellykket prosjekt. Ellers trekkes frem at IA-metoden er godt implementert i tillitsvalgtopplæringen i forbundene. Opplæringsmodul utviklet sammen med Senter for Seniorpolitikk har god kvalitet og anbefales brukt av flere.

# Rapportering om IA arbeidet 2. halvår 2012 fra Akademikerne

---

## Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Viktig å samordne og skape enhetlig informasjon om nye sykefraværsregler. Sterkt ønske om statistikkgrunnlag for alle delmål som kan differensieres på utdannings- og yrkesgrupper, i tillegg til bransjer/sektorer.

## Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Vi mangler flere representanter i IA-rådene.

## Særlig vellykket aktivitet

Eget ”Sees i morgen kurs” for sentrale tillitsvalgte og rådgivere i medlemsforeningenes sekretariater.

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 fra Arbeidstilsynet

---

## Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Arbeidstilsynets hovedsatsing på området tilrettelegging og oppfølging/IA-arbeid gjennomføres i det nasjonale prosjektet "På lag". Prosjektet arbeider for et inkluderende arbeidsliv med særlig fokus på arbeidsgivers forebyggende innsats rettet mot forhold i arbeidsmiljøet som kan føre til sykdom og fravær. Prosjektet er 2-årig og avsluttes ved utgangen av 2012.

I løpet av første halvår 2012 har "På lag" gjennomført 1224 tilsyn i utvalgte bransjer. Disse omfatter først og fremst helse- og omsorg (herunder tannhelsetjeneste), kultur, varehandel og NAV-kontor.

Av gjennomførte tilsyn er det gitt reaksjoner til 876 av de besøkte virksomhetene, noe som utgjør en reaksjonsprosent på 72. Det er til sammen gitt 2 821 reaksjoner.

### Systematisk HMS-arbeid

De fleste reaksjonene knytter seg til mangler når det gjelder forebyggende HMS-arbeid og systematikk inn mot internkontroll. Dette gjelder spesielt på risikovurderinger og utarbeidelse av handlingsplaner for nødvendige tiltak. Uønskede hendelser og helsebelastende forhold og tilstander kan medføre helseskader ved enkelthendelser, ved gjentakelser eller som følge av langvarige belastninger. Det systematiske HMS-arbeidet er derfor den viktigste lovpålagte metoden for å forebygge uhelse som følge av arbeidet og har en naturlig plass i tilsynene i prosjektet.

Det er videre gitt 170 reaksjoner knyttet til HMS-opplæring av ledere.

### Bedriftshelsetjeneste

For å få et helhetlig bilde av virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsmessige forhold, er det avgjørende at arbeidsgiver nyttiggjør seg bedriftshelsetjenestens bistand for eksempel opp mot organisatoriske problemer, tiltak for å forebygge og redusere sykefravær og i tilknytning til eventuell bedriftsintern attføring. Det er gitt 90 reaksjoner på at virksomheter innen visse bransjer skal ha godkjent bedriftshelsetjeneste. Videre har det vært gitt 240 reaksjoner på virksomhetenes avtale og bruk av bedriftshelsetjenesten.

### Tilrettelegging og sykefraværsoppfølging

I første halvår har kun 7 reaksjoner vært knyttet til manglende oppfølgingsplan i forbindelse med sykefravær. Sett i relasjon til etatens oppfølging av dette tema i årene 2008-2010, så synes det som om virksomhetene etter hvert har fått på plass rutiner for å utarbeide oppfølgingsplaner og gjennomføre lovpålagte dialogmøter.

Imidlertid fremkommer det under tilsyn at oppfølgingsplanene i mange tilfeller burde vært mer tydelig med hensyn til å belyse arbeidsdagen for den ansatte, slik at man kan finne fram til konkrete løsninger som gjør det mulig å forbedre eventuelle forhold som bør tilrettelegges.

Arbeidstilsynet har ingen hjemlingskompetanse når det gjelder "kvalitetsbedømmelse" av innholdet i oppfølgingsplanene. Imidlertid kan vi kontrollere at oppfølgingsplanene inneholder en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver og arbeidsevne, og at planen inneholder aktuelle tiltak i arbeidsgivers regi, aktuelle tiltak med bistand fra myndighetene og plan for videre oppfølging.

Arbeidstilsynet vektlegger å informere om, og drøfte disse forholdene under tilsyn. Her formidles også ulikt informasjonsmaterieell som angår tema. Eksempelvis gjelder dette "Sjekkliste for dialogmøte i regi av arbeidsgiver", brosjyren "Lovendringer 1. juli 2011: Tidligere oppfølging av sykmeldte", "Tilrettelegging og oppfølging - to sider av samme sak", maler for oppfølgingsplaner osv.

Arbeidstakers kompetanse om retter og plikter - tilrettelegging og oppfølging  
I sin informasjon vektlegger Arbeidstilsynet både plikter og rettigheter knyttet til medvirkning og gjennomføring av oppfølging og tilrettelegging.

Blant reaksjoner som er gitt dette året, så er det en del mangler knyttet til følgende krav i internkontrollforskriften; "Virksomheten skal sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet".

I denne sammenheng omhandler mangelen at ansatte ikke kjenner til virksomhetenes rutine for oppfølging ved sykefravær. Rutinen er ikke fremlagt og gjennomgått med de ansatte.

#### Vernetjenesten

Så langt dette året er det gitt over 260 reaksjoner som angår verneombud og arbeidsmiljøutvalg. De fleste reaksjonene dreier seg om valg av verneombud og deres rolle og kompetanse. Samarbeid mellom ledelse og ansatte, direkte og indirekte, er grunnleggende byggesteiner for å få til et godt og helsefremmende arbeidsmiljø. Med tanke på prosjektets fokus på forebyggende sykefravær-arbeid og forankring av dette hos ledelse, blant tillitsvalgte og vernetjenesten, så betraktes disse reaksjonene som vesentlige bidrag inn mot et inkluderende arbeidsliv. Reaksjonene vil i denne sammenheng omfatte mange arbeidstakere.

#### Arbeidsavtaler

Manglende arbeidsavtaler har gitt grunnlag for 153 reaksjoner hittil i år. I tillegg er det gitt 75 reaksjoner som omhandler mangler i arbeidsavtalene.

#### Samarbeidet med NAV - et viktig bidrag i IA-arbeidet

Over hele landet gjennomføres ulike aktiviteter knyttet til samhandling mellom NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet. Eksempler på dette er Arbeidstilsynets medvirkning under "IA-kurs" i regi av arbeidslivssentrene.

Særlig gjelder dette kurs om tilrettelegging, i tillegg til bransjerettede kurs overfor eksempelvis varehandel og sykehjem. Videre samarbeides det om frokostmøter og informasjon/opplæring inn mot bedriftshelsetjenester.

Arbeidslivssenterets rådgivere har anledning til å delta under tilsyn, og det gis anledning til innsyn og drøftinger knyttet til tilsynsrapporter og reaksjoner som rådgiverne kan ha interesse av. I noen tilfeller gjennomføres også felles tiltak inn mot tilsynsobjekter som kan ha nytte av både myndighetsutøvelse og en nøytral part i oppfølging av tilsyn og som steg på ”veien” videre. Det har så langt fremkommet mange positive evalueringer av samarbeidet.

#### Utvikling av informasjonsmateriell

##### *Tilrettelegging*

Arbeidstilsynet har utarbeidet et faktaark der hensikten er å informere virksomhetenes ledere, mellomledere, vernetjeneste og tillitsvalgte om arbeidsmiljølovens krav til tilrettelegging og gi eksempler på hvordan dette kan gjennomføres ved hjelp av ulike virkemidler.

##### *Registrering av skade og sykdommer*

Videre er det utviklet et faktaark som omhandler arbeidsgivers plikt til å registrere skader og ulykker som oppstår under utførelse av arbeid.

##### *Legers melding om arbeidsrelatert skade og sykdom*

Arbeidstilsynet mottar melding fra lege om arbeidsrelaterte skader og sykdommer, men opplever en nedgang i antall innsendte meldinger. Prosjektet skal i 2. halvår har tilsyn med legekontor og vil da samtidig gi informasjon om legers plikt.

##### *KOMPASS 1/2012*

En beskrivelse av tannhelsetjenesten, helsefarer og risikoforhold. Dokumentet skal bidra til økt kunnskap om bransjen og er tenkt distribuert inn mot bedriftshelsetjeneste, NAV Arbeidslivssentre og bransjens interesseorganisasjoner.

## **Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon**

Arbeidstilsynet følger de planer og aktiviteter som er lagt i IA-arbeidet både knyttet til utadrettet tilsyns- og veiledningsaktivitet, så vel som oppfølgingsarbeid internt.

## **Særlig vellykket aktivitet**

Utadrettede aktiviteter i IA-arbeidet går som planlagt og med god entusiasme og mange gode tilbakemeldinger - både fra inspektører og gode samarbeidspartnere.

# Rapportering om IA-arbeidet 2. halvår 2012 – Aktivitetsrapport fra Arbeids- og velferdsdirektoratet

---

## **Koordineringsenheten for oppfølging av NAV arbeidslivssentrene**

Koordineringsenheten følger opp arbeidslivssentrene for å utvikle kompetansen og bedre tjenesten til arbeidsgivere. For inneværende år er hovedoppgave vært å utvikle et kvalitetssystem og målekort for sentrene med sikte på å gi bedre og mer enhetlige tjenester på landsbasis til arbeidsgivere. Innføringen av kvalitetssystemet er startet og skal være tatt i bruk i løpet av 2012 i alle fylker.

### **Kvalitetssystem og målekort**

Kvalitetssystemet for NAV Arbeidslivssenter 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.

Det er også vært viktig å kunne måle innsatsen til NAV Arbeidslivssenter, og da spesifikt de tjenestene som leveres. Det er derfor i samarbeid med fylkene utviklet et målekort for Arbeidslivssentrene.

En av de viktigste oppgavene til NAV Arbeidslivssenter er kontakt med arbeidsgivere. Denne kontakten er økende. I 2011 ble det levert totalt 64 806 basistjenester mot 59 314 i samme periode i 2010. Dette er en stor økning fra forrige periode. Prognosene for 2012 er at NAV Arbeidslivssenter vil øke antallet leveranser til ca 74.000. Arbeidsgiverundersøkelsen viser også at flere arbeidsgivere har fått råd og informasjon fra NAV.

Tilknyttet regjeringens satsing på jobbstrategi (delmål 2) for personer med nedsatt funksjonsevne har NAV Arbeidslivssenter blitt tildelt øremerkede midler for 2012 til opprettelse av en 100 % stilling som arbeidslivscoach i hvert fylke. Det er utarbeidet et eget rolledokument for stillingen som arbeidslivscoach som beskriver rolle, ansvar og arbeidsoppgaver for stillingen med bakgrunn i de rammer som er gitt i jobbstrategien. Det er utarbeidet et kompetanseprogram for arbeidslivet i nært samarbeid med partene og brukerorganisasjonene.

### **Etablering av Brukerpanel for NAV Arbeidslivssenter**

Arbeids- og velferdsdirektoratet har opprettet et halvårlig brukerpanel for partene og et utvalg av representative IA-virksomheter. Panelet er rent rådgivende og formålet er å øke kunnskapsgrunnlaget om praktiseringen av arbeidet rundt Samarbeidsavtalen

### **NAV Arbeidslivssenter**

Styringssignalet til fylkene er at NAV Arbeidslivssenter skal gjennomføre de endringer som kreves i henhold til IA-avtalen. Dette skal gjøres gjennom de oppgaver som er beskrevet i rolledokumentet til NAV Arbeidslivssenter og ved å gi enhetlige tjenester til IA-virksomheter.



Fylkene skal ha fokus på alle 3 delmålene i IA-avtalen, men ha en særskilt innsats i henhold til delmål 2 og jobbstrategien for personer med nedsatt funksjonsevne.

NAV Arbeidslivsenters innsats skal bidra direkte til IA-virksomhetenes måloppnåelse på delmålene. Sentrenes innsats har imidlertid også mange andre positive effekter. Det er et gjennomgående fokus for NAV Arbeidslivssenter å gjøre arbeidsplassen til den sentrale arena for oppfølging av medarbeidere. Dette gjøres bl.a. gjennom dyktiggjøring av ledere og tillitsvalgte, etablering av gode rutiner og prosedyrer samt veiledning rundt tilrettelegging og forebygging.

NAV Arbeidslivssenter er i inneværende periode spesielt opptatt av å sikre at ledere og tillitsvalgte involveres og tar eierskap til IA-arbeidet. Kontaktpersonene fra NAV Arbeidslivssenter bidrar aktivt til at virksomhetene gjennomfører gode analyser og utarbeider Mål- og handlingsplaner med relevante tiltak. Dette sikrer kvaliteten i forebyggings- og oppfølgingsarbeidet og bidrar til gjensidige forventningsavklaringer for samhandlingen rundt samarbeidsavtalen.

I 2011 ble lagt ned mye tid og ressurser i forbindelse med re-signering av samarbeidsavtaler med IA-virksomheter. Det har vært arbeidet med rekruttering av nye IA-bedrifter og i 2012 er det kommet til ca. 5.000 nye IA-avtaler.

Gjennom arbeidet med de mange samarbeidsavtalene, har NAV etablert en kanal for NAV sitt samlede markedsarbeid og har utviklet gode relasjoner til ledere og tillitsvalgte i store deler av norsk næringsliv og forvaltning. Dette har gjort innføring av nye sykefraværsregler og satsningen rundt Arbeid og psykisk helse mye enklere å gjennomføre og vil også legge godt til rette for realisering av Jobbstrategien.

Det er i inneværende periode også lagt ned et stort arbeid på å utvikle relasjoner og samarbeid med partene i fylkene, ref. det styrkede fokuset på IA-rådene og IA-rådsmidlene.

### **Aktivitetsrapportering fra IA-rådene, 1. halvår 2012**

Hovedparten av IA-rådene har rapportert på aktiviteter og tiltak gjennomført 1. halvår 2012 innen 1. september. Av de mottatte rapportene fremkommer det at alle IA-råd har utarbeidet en mål- og handlingsplan for 2012 og at rådene har gjennomført 1-2 IA-rådsmøter i perioden. To av IA-rådene rapporterer at de opplever at det er variabel deltakelse på IA-rådsmøtene og at de enkelte partene har ulike forutsetninger for å delta aktivt i IA-rådets arbeid.

Hovedvekten av aktivitetene og tiltakene som IA-rådene har planlagt i 2012 er lagt til gjennomføring i løpet av 2. halvår 2012.

For 1. halvår har mange av IA-rådene gjennomført intern opplæring for IA-rådsmedlemmene, og for øvrig fordeler IA-rådernes aktiviteter og tiltak seg som følger:

- Kurs og konferanse med delmål 3 som hovedtema
- Konferanse om forebygging og jobbnærver
- Workshop og gruppearbeid i forbindelse med prosjekt, forberedelse av konferanser og samarbeid med NAV-kontor hvor «Jobbstrategien» står som hovedtema
- Støtte og videreutvikling av samarbeid rundt Ungt Entreprenørskap
- Implementeringsaktiviteter i forbindelse med innføring av inkluderende.no og Jobbforhelsa.no
- Oppfølging av prosjektet iBedrift

- Holdningsbarometer, en undersøkelse relatert til holdninger innenfor IA-området
- Erfaringsseminar med sykefravær og helsefremmende arbeidsplasser som tema
- Bistand ovenfor pressenettverk med gode IA saker for å skape blest om IA-arbeidet samt kronikker
- Markeringer på diverse konferanser
- Seminar knyttet til risikoforhold i reindriftsnæringen
- IA-uke hvor IA rådet avholder regionale møter med ledere, verneombud og tillitsvalgte

### **Særlige aktiviteter og tiltak igangsatt for å målrettet IA-arbeidet mot virksomheter av spesiell betydning for måloppnåelse**

En del av IA-råd har satt i gang aktiviteter som samlinger og informasjonsaktiviteter mot bransjer og virksomheter med ekstra utfordringer i forhold til sykefravær. Dette gjelder spesielt store kommuner. Det er også igangsatt særlig planleggingsaktiviteter og aktiviteter mot den kommunale helse- og omsorgssektoren, barnehager og hotell- og restaurantbransjen, transport, renholdsbransjen og reindriftsnæringen.

#### **Effekt av tiltakene**

De færreste IA-rådene rapporterer om effekt av tiltakene da de mener det er for tidlig å si noe om dette, men de rapporterer om godt oppmøte og gode tilbakemelding fra deltakerne på kurs, konferanser og samlinger. Hovedparten av aktivitetene i regi av IA-rådene vil gjennomføres i løpet av høsten 2012.

#### **Oppfølging av sykmeldte**

Intensjonene med de nye reglene for sykefraværsoppfølging har vært å bidra til økt felles innsats for å nå målene i IA-avtalen. Resultatene så langt viser at det er større oppfølgingsaktivitet på arbeidsplassen. Det er imidlertid fortsatt utfordringer knyttet til kravene om rapportering. Tallene viser at det fortsatt for mange er utfordringer knyttet til å etablere en ny oppfølgingskultur med tidlig og tettere oppfølging av sykmeldte. For å støtte virksomhetene i sitt arbeide iverksettes ulike tiltak;

- **Etablering av en tjeneste for elektronisk rapportering via lønns- og personalsystemene**

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i samarbeid med HR-system leverandører utviklet en løsning for innsending av rapporteringsskjema og oppfølgingsplaner direkte fra virksomhetenes lønns- og personalsystemer. De første arbeidsgiverne har tatt i bruk løsningen pr. 17.september og flere leverandører vil fortløpende tilby tjenesten til sine kunder. Dette vil bety en forenkling og kvalitetsforbedring.

- **Informasjonstiltak**

- Direktoratet har i samarbeid med Arbeidstilsynet igangsatt arbeidet med å utvikle en «app» for å støtte arbeidsgivernes sykefraværsoppfølging, spesielt med tanke på små og mellomstore virksomheter.
- Forbedring av NAVs informasjonsmateriell til arbeidsgivere eks. standardbrev og informasjon på Nav.no. Som en del av dette arbeidet gjennomføring av brukertest av aktuelle sider på Nav.no i løpet av 2012.

- Ytterligere og mer målrettet informasjon til aktuelle NAVenheter for å sikre at det gis tilstrekkelig og riktig informasjon til arbeidsgivere.

### **Seniorpolitikk**

Direktoratet har en samarbeidsavtale med Senter for seniorpolitikk, og avholdes høsten 2012 den årlige samarbeidskonferansen om seniorpolitikk for ressurspersoner på NAV Arbeidssenter og NAV kontorene. Målsettingen er å øke kompetansen på det seniorpolitiske området. For å styrke arbeidet med delmål 3, er det også etablert et eget fagnettverk i arbeidslivssentrene og med repr. fra direktoratet.