

Fra Oppfølgingsgruppen  
Til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd

16.11.10

Myndighetenes  
og  
hovedorganisasjonenes  
rapport om  
IA-arbeidet  
2. halvår 2010

---

## Innhold

1. Innledning.....	3
2. Rapportering fra myndighetene.....	4
2.1 Rapportering fra Arbeids- og velferdsetaten .....	4
2.2 Rapportering fra Arbeidstilsynet .....	7
3. Rapportering fra hovedorganisasjonene.....	11
3.1 LO.....	11
3.2 YS.....	14
3.3 Akademikerne.....	16
3.4 Unio .....	18
3.5 NHO.....	20
3.6 HSH .....	25
3.7 Spekter.....	29
3.8 KS.....	31
3.9 Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet .....	34
4. Rapportering fra tariffområdene.....	36
4.1 Tariffområder under NHO.....	36
4.2 Tariffområder under Spekter .....	70
4.3 Tariffområder under HSH .....	71
4.4 Tariffområder under FAD .....	74
4.5 Tariffområder under KS .....	76
4.6 Tariffområder fra YS.....	78

## 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.

Denne rapporten er den første rapporteringen om myndighetens og partenes oppfølging av IA-avtalen på eget område. Sammen med Faggruppens rapport ”Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk nr. 1/2010” beskriver den status for IA-arbeidet pr. november 2010. Neste rapportering vil være i mai 2011.

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

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

## 2. Rapportering fra myndighetene

### 2.1 Rapportering fra Arbeids- og velferdsetaten

Rapporteringspunkt	Operasjonalisering/indikatorer	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Status fra arbeidslivssentrene, deriblant kontaktpersoner for virksomhetene	Antall lokale samhandlingsarenaer etablert	16 IA-råd/IA-referansegrupper. 3 IA-råd er sammenslått av 2 fylker, hhv Akershus/Oslo, Sør-Trøndelag/Nord-Trøndelag, Vest-Agder/Aust-Agder.  I tillegg til IA-råd og IA-referansegrupper er det etablert en lang rekke samhandlingsarenaer rundt gjennomføring av felles konferanser, opplæringsaktiviteter, erfaringssamlinger og prosjekter. Eksempler på aktiviteter er konferansen ”Begeistringer” i Vestfold og prosjekt ”Sammen bedre på IA” i Østfold. Arbeids- og velferdsdirektoratet har p.t ingen samlet oversikt over slike aktiviteter.	Gjennom etablering av Nasjonal koordineringsenhet vil Arbeids og velferdsdirektoratet sette særskilt fokus på å vitalisere det fylkesvise, partssammensatte arbeidet rundt IA-avtalen. Kartlegging av samhandlingsarenaer og innhenting av erfaringer fra effektive samarbeidsformer vil legges til grunn for utvikling av det fylkesvise partssamarbeidet og et mer koordinert og målrettet IA-arbeid.  Det er et 1-til-1-forhold mellom IA-virksomheter og kontaktperson.
	Oversikt over kontaktperson pr virksomhet	100 %. Alle virksomheter har en kontaktperson knyttet til seg.	Korrigerende tiltak vil være sikre at virksomhetene kjenner sin kontaktperson og vet hvordan de kan komme i kontakt med vedkommende
Utvikling og bruk av tiltaket ”Raskere tilbake”	Antall som har fått tilbud om individuell oppfølging, avklaring og arbeidsrettet rehabilitering	Pr. oktober er gjennomsnitt 1580 pr mnd, dvs, 15800 hittil i år.	Mrk. Dette tallet inkl. behandlingstilbud for personer med lettere psykiske og sammensatte lidelser.
	Antall virksomheter som har benyttet seg av tilbud om individuell oppfølging, avklaring og arbeidsrettet rehabilitering	Dette spørsmålet er det ikke muligheter til å få tatt ut tall på.	Det er det direktoratet ordinært rapporterer på.

<p>Gjennomføring av dialogmøte 2</p>	<p>Andel gjennomførte dialogmøte 2 innen 26 uker</p>	<p>Statistikken for oppfølging av sykmeldte er lagt om fra og med mai 2010. Tall for 2. tertial 2010 viser at 35 prosent av gruppen som var aktuell for dialogmøte i regi av NAV, deltok i et dialogmøte innen 26 ukers sykmelding (om lag 6 200 personer). I tillegg er det en god del som har deltatt i et dialogmøte etter 26 uker (om lag 4 100 personer). Seks av ti dialogmøter ble avholdt innen 26 ukers sykmelding.</p> <p>Det har gjennomgående vært en positiv utvikling i antall avholdte dialogmøter siden høsten 2008. Hittil i år er det i gjennomsnitt avholdt 3 000 dialogmøter per måned i regi av NAV, mens det til sammenligning i samme periode i fjor (januar-august) ble avholdt i underkant av 2 500 dialogmøter. Det har imidlertid vært en utvikling i retning av at en større andel av møtene avholdes etter 26 ukers-tidspunktet. I løpet av de åtte første månedene i 2009 ble 67 prosent av dialogmøtene avholdt innen 26 uker, mens andelen hittil i år er på 62 prosent.</p> <p>Det vises for øvrig til Rapport for tredje tertial. Vedlegg 2.</p>	<p>AV-direktoratet vil i Mål- og disponeringsbrev 2011 til fylkene understreke viktigheten av å avholde møtene tidligere og for stor bruk av unntaksbestemmelser.</p> <p>Det vises for øvrig til arbeid med lovendringer fra 01.07.11.</p>
--------------------------------------	--	--	--

Oppfølging og utvikling av sykmeldingspraksis fra legene (tallene er hentet fra statistikken Legers sykmeldingspraksis, omfatter bare fastlegene)	Bruk av gradering	Andel graderte i perioden 2008-2009: 23,1% 2009-2010: 24,0%	Det vises til satsingene i Prosjekt sykmelder (Faglige veiledere, Obligatorisk oppfølging og Regelmessig tilbakemelding til alle sykmeldere).  Det vises videre til lovendringer fra 01.07.11 og justering av sykmeldingsblanketten
	Sykmeldingenes lengde	Tall for gjennomsnittlig varighet i dager for perioden 01.07.09-30.06.10 (tilsvarende tall for foregående år i parentes): Ordinære sykmeldinger (alle): 20,5% (20,3%) Graderte: 28,4% (28,2%) Ikke graderte: 18,0% (17,9%)	
	Hyppighet per diagnose	Andel av ordinære sykmeldinger fordelt på diagnose for perioden 30.06.09 til 30.06.10 (tilsvarende tall for foregående år i parentes): Allmenne plager: 5,9% (5,8%) Luftveier: 12,4% (11,7%) Muske og skjelett 37,2% (37,7%) Psykiske lidelser: 18,2% (18,0%) Svangerskapsrelatert: 5,5% (5,6%) Øvrige diagnoser: 20,8% (21,0%) Ukjent: 0,04% (0,1%)	

## 2.2 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 oppfølgingspunkter som myndigheten og partene er blitt enig om, berører Arbeidstilsynets virksomhet og krever oppfølging og operasjonalisering i konkrete aktiviteter og tiltak.

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

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

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

Under redegjøres det for de viktigste aktiviteter og resultater for 2010 per 30.09.2010. Arbeidstilsynet vil i rapport for våren 2011 redegjøre for endelige resultater for 2010.

### Organisering av Arbeidstilsynets innsats for et inkluderende arbeidsliv

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

- Tilsynsaktiviteter rettet mot bransjer med særskilte utfordringer i forhold til tilrettelegging, sykefravær og utstøtning.
- Videreutvikling av samarbeidet med NAV og partene innen IA-området
- Veiledning om - og oppfølging av - virksomhetenes bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste
- Utviklings- og strategiarbeid

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

Arbeidstilsynets tilsynsaktivitet rettet mot bransjer med særskilte utfordringer i forhold til tilrettelegging, sykefravær og utstøtning er i all hovedsak gjennomført i prosjektet ”Forebygging av langtidssykefravær og økt inkludering”. Hittil i 2010 er det gjennomført totalt 898 tilsyn innen bransjene varehandel, helse- og sosiale tjenester, hotell og restaurant og kulturell virksomhet. I tillegg har Arbeidstilsynet tilsvarende aktivitet innen undervisningssektoren der det gjennomføres tilsynsaktiviteter 3. og 4. kvartal 2010. Aktiviteter og resultater fra undervisningssektoren foreligger ikke før ved utgangen av året og er således ikke tatt med i denne rapporten. I rapporten nedenfor er det satt opp en oversikt over antall tilsyn, antall tilsyn med reaksjoner, totalt antall reaksjoner på de tilsyn der det er gitt reaksjoner, samt reaksjonsgraden.

Tilsyn og reaksjoner i 2010 per 31.09 (tabell 1)

Tilsynstype	Antall tilsyn	Antall tilsyn m. reaksjon	Antall reaksjoner	Reaksjonsgrad
Nivå 1	530	335	960	63,2 %
Nivå 2	368	235	788	63,9 %
<b>Totalt</b>	<b>898</b>	<b>570</b>	<b>1748</b>	

I tabellen er tilsynene delt på henholdsvis nivå 1 og nivå 2. Arbeidstilsynet gjennomfører tilsyn på ulike nivå. Alle tilsyn tar opp tema som virksomhetenes rutiner for oppfølging av sykefravær, om virksomheten har verneombud og i hvilken grad verneombud og ledelse har fått HMS-opplæring. Tilsyn under nivå 2 er noe mer omfattende og tar med en del relevante tilleggstema.

Som tabell 1 viser, gis det forholdsvis mange reaksjoner på Arbeidstilsynets tilsyn rettet mot bransjer med særskilte utfordringer knyttet til tilrettelegging, sykefravær og utstøtning. Det vil si at Arbeidstilsynet finner forhold som ikke er i tråd med arbeidsmiljøloven og som virksomheten må ta tak og jobbe for å bedre. Reaksjonsgraden på tilsynene er rett i underkant av 64 % og mange virksomheter får flere reaksjoner.

Arbeidsmiljøforhold som det særlig gis reaksjoner på (tabell 2)

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

Av tabell 2 fremkommer det at Arbeidstilsynet gir mange reaksjoner i forhold til systematisk HMS-arbeid. Gjennom tilsyn i prosjektet "Forebygging av langtidssykefravær og økt inkludering" er det Arbeidstilsynets erfaring at mange virksomheter begynner å få på plass de praktiske rutinene for oppfølging av sykefravær og oppfølging av den enkelte sykemeldte. Derimot har en del virksomheter fortsatt mangler i sitt systematiske forebyggende HMS-arbeid. Dette gjelder særlig manglende fokus på- og rutiner for hvordan en skal forebygge uheldige belastninger og sykefravær i egen virksomhet.

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

Det gis også en del reaksjoner i forhold til arbeidsgivers plikt til å gjennomgå HMS-opplæring etter aml § 3-5. Dette gjelder øverste leder i en virksomhet. I tillegg erfarer Arbeidstilsynet at en del mellomledere eller ledere med personalansvar ikke har fått tilstrekkelig opplæring i



HMS-arbeid, og det gis således en del reaksjoner i forhold til manglende opplæring for denne gruppe ledere.

I tillegg til kontrollaspektet som ligger i Arbeidstilsynets tilsynsvirksomhet, så er veiledning en sentral del av tilsynene. I prosjektet "Forebygging av langtidssykefravær og økt inkludering" gis det veiledning om de lovbestemmelser som gjelder for sykefraværarbeid og oppfølging av sykemeldte, herunder plikter arbeidsgiver og arbeidstaker har i forhold til generell og individuell tilrettelegging i den enkelte virksomhet. I den sammenheng henvises det til brosjyren "Forebygging og oppfølging – to sider av samme sak", en veiledning som er laget i samarbeid med NAV og Petroleumstilsynet. Ved tilsyn i virksomheter som er pliktig å ha bedriftshelsetjeneste, er veiledning om bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste et sentralt tema. I tillegg er det i 2010 drevet utstrakt veiledningsaktivitet innen sykehjemssektoren og kjøtt/fjørfe bransjen gjennom samarbeidsprosjektet 3-2-1.

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

Arbeidstilsynet har etablert samarbeid med NAV i alle regioner, og det jobbes for å videreutvikle det lokale samarbeidet mellom Arbeidstilsynet og NAV v/Arbeidslivssentrene. Arbeidstilsynet bidrar også i arbeidet for å få opp aktivitetene i de fylkesvise IA-rådene der også partene deltar. Arbeidstilsynet jobber også for å få på plass gode rutiner for hvordan etaten best mulig skal nyttiggjøre seg og bruke de sykefraværdata en får utlevert fra NAV.

### **Pliktige virksomheters bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste**

Tilknytting til og bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste er et viktig virkemiddel med hensyn til virksomheters systematiske HMS-arbeid og arbeidet med oppfølging og tilbakeføring av sykemeldte arbeidstakere. For å ivareta behov for veiledning knyttet til ny godkjenningsordning for bedriftshelsetjeneste og utvidet bransjeforskrift, har Arbeidstilsynet i 2010 et eget informasjonsprosjekt.

Pliktige virksomheter følges opp gjennom tilsyn, og det er etablert en egen tilsynspolicy for arbeidet. Så langt i 2010 har det vært lagt hovedvekt på veiledningsarbeid i tilknytting til ny godkjenningsordning og utvidet bransjeforskrift. Graden av påtrykk for å følge opp de nye bransjene gjennom tilsyn avstemmes mot produksjon i godkjenningseenheten. Tilsynspolicyen er i disse dager under revidering, og det planlegges med økt trykk på tilsyn rettet mot virksomheters tilknytning til og bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste fra 2011.

### **Utviklingsarbeid**

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

Arbeidstilsynet bidrar videre aktivt i utviklingsarbeid gjennom deltakelse i Arbeids- og pensjonspolitisk råd, oppfølgingsgruppen, faggruppen og ulike arbeidsgrupper som nedsettes i forbindelse med konkrete utviklings- og utredningsoppgaver. Herunder bidrar Arbeidstilsynet

eksempelvis til utforming og gjennomføring av nødvendige endringer og presiseringer i arbeidsmiljøloven for å styrke arbeidet med oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte.

### **Oppsummering og videre arbeid**

Arbeidstilsynet arbeider med å forebygge forhold i arbeidsmiljøet som kan føre til sykdom og fravær. Hovedvirkemidlene har vært tilsyn, veiledning, premissgiving og samarbeid med andre. I 2010 er det så langt gjennomført omtrent 900 tilsyn, virksomhetene har gjennom veiledning og informasjon fått opplæring for å selv kunne forebygge, og Arbeidstilsynet har vært en aktiv premissleverandør blant annet gjennom samarbeid med andre aktører.

Det er en sentral oppgave for Arbeidstilsynet å oppfylle de føringer og forpliktelser som fremkommer i ny IA-avtale for perioden 2010-2013. Så langt er Arbeidstilsynets erfaring at mange virksomheter begynner å få på plass de praktiske rutinene for oppfølging av sykefravær og oppfølging av den enkelte sykemeldte. Derimot har en del virksomheter fortsatt mangler i sitt systematiske forebyggende HMS-arbeid.

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

### 3. Rapportering fra hovedorganisasjonene

#### 3.1 LO

##### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	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)	21 forbund 18 distriktskontorer  IA-materiell er distribuert til alle -håndbok for tillitsvalgte -brosjyre "hva kan jeg gjøre" -fakta ark om ny IA-avtale -mønsterforedrag gjort tilgjengelig  Informasjon om diverse kampanjer legges ut på <a href="http://www.lo.no">www.lo.no</a>	

##### 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)	Partenes verktøy for veiledning og tilrettelegging er under utvikling, lanseres mai 2011 av partene i fellesskap. Norsk Industri har påtatt seg prosjektlederansvar	Det bør planlegges hvordan dette skal implementeres i forbund, distriktskontor og den enkelte tillitsvalgt og verneombud
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Implementere bruk av verktøyet beskrevet i punktet over. (Felles opplæringssett).  To distriktskontorer rapporterer godt samarbeid og møter mellom partene i etablerte faste møtepunkter. Egen koordineringsgruppe i Vestfold: Ved inngåelse av ny IA avtale er koordineringsgruppen blitt utvidet med representanter fra HSH, Spekter, AF, Akademikerne og Unio. Her er hovedoppgaven og informere hverandre om ulike tiltak og	

	<p>fremme tiltak som går over ulike forbunds- og samarbeidsgrenser. De har høstet god erfaring på effekten av dette og vil prioritere konkrete samarbeidsformer for å nå ulike mål i IA avtalen. Foruten å ha et godt og nært samarbeid i fylkes-KG og at de som en part av samarbeidet er aktive ute på ulike arbeidsplasser har de tatt tak i følgende tiltak:</p> <p>Helse og sosialsektoren er prioritert fra der det nå er lagt opp til et nært samarbeid mellom LO Vestfold – Fagforbundet, Unio – Sykepleieforbundet, og NAV/KS for å legge opp en konkret strategi for å finne løsninger til IA avtalens 3 hovedpunkt. Dette samarbeidet er nå igangsatt og første møte i denne gruppen vil bli gjennomført i november</p>	
<p>Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)</p>	<p>Gjennomførte kurs i regi av LOs distriktskontorer: 5918 deltagere  Deltakere på IA-kurset i AOF 362 deltagere  Kursaktivitet i forbund: 1151 deltagere</p> <p>Til sammen: 7431 personer</p>	<p>Her kan det forekomme noe dobbelrapportering. En del medlemmer har også deltatt på kurs holdt av ALS, Nav.</p>
<p>Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt</p>	<p>Markedsføring av kurs i regi av AOF i alle 15 AOF regioner. Kurs gjennomført i 8 regioner. Div foredrag i forbund og distriktskontorer om felles ansvar i IA- avtalen</p>	<p>Tettere samarbeid med AOF i markedsføring av deres kurs</p> <p>Legge til rette slik at ALS kan få virksomheter til å tegne ny avtale (restarte)  Rolleokument for ALS må tydeliggjøre deres rolle som kontaktperson, hjelper og kompetanseperson</p> <p>Få en vel fungerende koordineringsenhet i Nav for ALSene</p> <p>HMS-dag 28.04.11 sammen med NHO, STAMI, P-til og A-til.</p>

**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	Prosjekt ”Gravide i handelsnæringen” igangsettes. Felles prosjekt HSH og LO, hvor AFI er med.	

**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	26 møter (fordelt på 9 IA-råd)	Samle LOs representanter til rådene til erfaringssamling. Tema kan være; hva skal til for å få et fruktbart arbeid i 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	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	<i>Tiltaksutforming :</i> <i>Norsk Industri / Fellesforbundet.</i> Virksomheten NCC har i Trondheim startet en kampanje på dette for en stund siden. De satt fokus på blant annet ergonomi, dette i nært samarbeid med NAV og Bedriftshelsetjenesten. Videre startet de en kampanje rettet mot langtidssykemeldte. Personalavdelingen kontakter alle som er sykemeldt i 14 dager eller lengre og kartlegger på hva de kan gjøre av alternativt arbeid. Med andre ord de har et stort fokus på tilrettelegging av sykemeldte. Når NCC Trondheim startet kampanjen hadde de et sykefravær på 7%, nå er de på 2,9%	
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder m/dårlig måloppnåelse ift hovedmålene		

## 3.2 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). YS har nedsatt et IA forum som består av repr. fra de 5 ulike sektorene i YS YS IA forum har som oppgave å holde YS sentralstyre og sektor styrene orientert og ansvarliggjort iht IA avt. og protokollens innhold. Forumet gir også info til de ulike forbund i YS	Samarbeidet innen privat sektor er nå i gang. De øvrige tariffområdet jobber bra sammen med arb.giver org. YS IA forum skal i større grad ivareta YS representantene i de fylkesvise IA rådene.. Dette arbeidet vil intensiveres i 2011.

### 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 vil bli justert i tråd med de endringene som fremkommer i protokollen.
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	YS har deltatt gjennom IA-rådet i Oslo/Akershus som en av arrangørene i en stor HMS konf. juni 2010	Likelydende konferanser i juni 2011. YS vil være med som pådriver til at tilsvarende konferanser gjennomføres av de øvrige fylkesvise IA rådene
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Gjennomført 6 regionale tillitsvalgtkonferanse høsten 2010 til sammen ca. 400 deltakere/ tillitsvalgte	Kontinuerlig prosess å forbedre kvaliteten og kvantiteten på konferansene. YS vil også i 2011 arrangere konferanser da fortrinnsvis i de områder vi til nå ikke har dekket.

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	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 nå representert i de fylkesvise IA rådene i hele landet.	YS planlegger en samling for YS repr. i IA rådene 1. kvartal i 2011 For å bevisstgjøre og ansvarliggjøre deres rolle i rådene slik at de vil bidra som aktive medspillere

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

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

### 3.3 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	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)	13 medlemsforbund med medlemmer i alle sektorer mottar løpende informasjon pr epost,, møtevirksomhet i IA nettverk og gjennom nettsider  IA er fast tema på Akademikernes styremøter, hvor alle medlemsforbund og forhandlingsutvalg er representert	Organisatorisk IA nettverk som skal kobles sammen med IA representanter i de store offentlige tariffområdene – regelmessige samlinger planlegges fra januar 2011 –

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Opplæringssett som distribueres til medlemsforbundene til deres tillitsvalgotplæring	Vurderer mer strømlinjeforming/fordypning av enkelt-tema, eks. IA og ledelse/lederutfordringer
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Felles prosjekt mellom hovedorganisasjonene – nettbasert opplærings- og tilretteleggingsverktøy lanseres april 2011	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Anslagsvis 500 tillitsvalgte som årlig gjennomgår tillitsvalgotplæring i medlemsforbundene hvor IA/IA relaterte tema inngår	Bedre rapporteringsrutiner, øke volum
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Jfr. Ovenfor om felles prosjekt alle hovedorganisasjonene for nettbasert tilretteleggingsverktøy Samarbeid med prosjektet ”Arbeid og psykisk helse” – spredd informasjon/materiell, frokostseminar hvor medlemsforbundene er målgruppe desember 2010	Jfr ovenfor



**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		Aktuelle bransjer må identifiseres av partene

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Prosess for å få medlemsforbundene til å bidra til at Akademikerne deltar i alle IA rådene	Mangler lokale representanter i 5-6 IA råd (sentral kontakt) Utfordring å få kommunikasjon fra/til IA råd til/fra medlemsforbundenes lokale ledd 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	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Egne rapporter fra tariffområdene	I det videre må status mht måloppnåelse rapporteres i samtlige nasjonale tariffområde
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen		Problemområder må defineres

### 3.4 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	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)	10 forbund med underliggende ledd.  Distribuert: -IA-foilsett - generelt -IA-foilsett - klubb -Nettsider og annen medlemsinformasjon i fagblad.	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Under arbeid sammen med de andre hovedorganisasjonene	
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Seniorpolitikk i kommuner, Unio/KS/SSP	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	-Sentralt kurs: 3-400 tillitsvalgte -Regionale kurs: ca 1000 tillitsvalgte. -Et ukjent antall arrangement på klubbnivå.	Utvikle en konferansestrategi for 2011, ev. videreføre konseptet: mobile IA-konferanser
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Forbundene har utarbeidet kompendium, foiler samt distribuert IA-dokumenter (så som IA-avtalen og protokollen, mal for samarbeidsavtale og veiledning til denne. Benyttet egne og NAVs brosjyrer på kurs.	Tilbakemelding fra kursene har vært positiv, og vi mener vi på enkelte sektorer har et godt oppdatert tillitsvalgtapparat som har fornyet energien på IA-området. Det bør vurderes å samarbeide mer med arbeidsgiversiden om kursopplegg.

**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	Ingen	

**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	Unio har representanter i alle råd.	NAV v/IA-rådene bør rapportere på egen aktivitet. Hver enkelt part - 9 stk. med NAV - bør selvsagt ikke rapportere hver for seg.

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Se egen rapport fra tariffområdene	På Spekter-området må partene i fellesskap definere "status" på de tre målområdene og rapportere på dette i fortsettelsen
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se egen rapport fra tariffområdene	På noen tariffområder må "problemområder" defineres tydeligere slik at innsatsen kan innrettes bedre.

### 3.5 NHO

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	NHO har ca 20 000 medlemsbedrifter. Organisasjonen består av NHO sentralt, 21 landsforeninger som dekker bransjer innen håndverk, industri, service og IKT/kunnskap. I tillegg har NHO 15 regionforeninger og regionkontor i Bryssel. NHO sentralt formidler IA-avtale og IA-arbeid gjennom sine nettsider og medlemssider. "Nytt om IA" er tema i "Rett på sak" som går til alle medlemsbedriftene og i NHO-Magasinet. Inkluderende arbeidsliv har også vært et sentralt tema på NHOs årlige "Småting" (august 2010) og HR-dag (oktober 2010). NHOs landsforeninger og Regionforeninger har egne websider der IA formidles og IA er jevnlig tema i ulike bransjeblad. Avtaleforhandlingene, ny IA-avtale og hva det innebærer for bedriftene og gode eksempler fra bransjene har vært sentrale tema. Mange landsforeninger arrangerer kurs, og en stor del av den totale kursmengden går gjennom NHOs regionkontorer.	En utfordring vil være å enda bedre koordinere innsatsen fra NHO-fellesskapet.  Når nytt opplæringsverktøy foreligger våren 2011, bør det planlegges en nasjonal offensiv med dette i samarbeid med alle avtalepartene og myndighetene

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	NHO har prosjektlederansvar for partenes felles tilretteleggings- og oppfølgingsverktøy gjennom Næringslivets skole. Verktøyet skal foreligge 20. april 2011.	

	Med tanke på arrangementene Småtinget og HR-dagen, laget NHO en veiviser for arbeidsgivers tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte etter ny IA-avtale. Denne er godt mottatt/tatt i bruk og nytt opplag trykkes opp.	
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Jamfør forrige punkt.	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt		

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sectorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	NHO har et eget Arbeidsmiljøfond, der avkastningen brukes til FoU-prosjekter på arbeidsmiljøområdet.	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Deltakelse fra NHO: Finnmark: Ingrid Mietinen Troms: Randi Pedersen Nordland: Liv R Hov Trøndelag: Merete Storødegård Møre og Romsdal: Torill Ytreberg Hedmark/oppland: Frode Berntsen Østfold: Espen Nøkkelby Evensen Hordaland: Tom Knutsen/Nina Tennebekk Sogn og Fjordane: Dekkes av Hordaland i 2010 Oslo/Akershus: Olaf Stene	Det er en rekke aktiviteter i fylkene vi bør kartlegge og ta utgangspunkt i f.eks ved lansering av nytt opplæringsverktøy.  Det bør også vurderes en tettere kontakt mellom det sentrale og regionale samarbeidsapparatet. Samlingen 2. desember er en god start.  Det bør avsettes noen nasjonale midler til de regionale råd, økonomi har vært en begrensning for aktivitet.

	Buskerud: Per Steinar jensen Vestfold: Einar Røsås/Jon Grimsgaard Telemark: Nikolai Boye/Helene Naper Agderfylkene: Nils Thorsrud Rogaland: Kate Hidle	
--	--	--

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	<p>NHO har inngått samarbeid med LO for å iverksette ny IA-avtale på landsforenings-/forbunds nivå.</p> <p>Aktiviteter/framdrift er planlagt, med bl.a. en felles samling i januar for alle partssammensatte arbeidsgrupper. Når det gjelder status på dette nivået, vises det til rapport i vedlegg 2.</p> <p>Det er avtalt møte med YS 18. november.</p>	
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	<p>Ved gjennomgang av sykefraværstatistikk, vil det gi størst effekt om vi klarer å få en nedgang i bransjer som: Rengjøringsvirksomhet, Rutebil, Landtransport, Vaskeri- og renseri, Hotell og restaurant.</p> <p>NHO har høyt fokus på HMS og IA og har gjennom NHOs Arbeidsmiljøfond iverksatt en rekke prosjekter. En del aktuelle pågående prosjekter er beskrevet i vedlegg 1</p>	<p>NHO vil forsterke innsatsen i 2011 med eget prosjekt for redusert sykefravær i: Hotell og restaurant-området, Transport- og logistikkområdet. Det vil også avklares hvordan vi best skal gjøre en forsterket innsats på renholdsbransjen, som gis høy prioritet i 2011.</p>

## **Vedlegg - IA-prosjekter støttet av Arbeidsmiljøfondet 2010**

### **NHO Østfold – Stiftelsen Østfoldforskning**

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

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

### **NHO Buskerud**

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

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

### **Aker Piping**

#### **Prosjekt ”Bøy av ”**

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

### **SINTEF**

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

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

### **SINTEF**

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

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

### **IRIS**

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

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

## **STAMI**

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

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

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

## **AFI**

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

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

## **NHO Service**

### **Pprosjekt ”Sykefravær i renholdsbedrifter i Trondheimsregionen”**

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

## **NHO Telemark**

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

Et samarbeid mellom prosessindustrien i Grenland organisert i IndustriCluster Grenland (ICG), NHO Telemark, LO Telemark, Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og NAV Arbeidslivssenter Telemark.

Ulike tilnærminger i sykefraværarbeidet skal testes ut og dermed identifisere hvilke betingelser og forutsetninger som er nødvendige for at den enkelte tilnærmingen skal lykkes for bedriftene. Det rettes spesiell oppmerksomhet mot arenaer for lærings- og utviklingstiltak.

## **Abelia**

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

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



### 3.6 HSH

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	Alle HSHs 14000 medlemsvirksomheter har mottatt informasjon både elektronisk, nettbasert og postalt.	

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Partenes utvikler i fellesskap et E-læringsverktøy for opplæring i IA-arbeid og tilrettelegging. Arbeidet er igangsatt og lansering planlegges i april 2011.	Videre arbeid i prosjektgruppen og styringsgruppen bør være å lage en plan for hvordan dette skal gjøres kjent for alle ledere og tillitsvalgte i våre medlemsvirksomheter.
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Gjennom hele IA-perioden har det vært flere felles prosjekter med HSH og organisasjonene på arbeidstakersiden. Noen er større overordnede prosjekter, mens andre er mer konkrete prosjekter initiert av ledere og tillitsvalgte tilknyttet enkeltvirksomheter. Flere av disse prosjektene har fått støtte fra Fellestiltakene LO-HSH og YS-HSHs OU-fond og HUK-fondet.  Et eksempel på et prosjekt som er startet opp i år er prosjektet: "Hva skjer med sykefraværet når arbeidstakere og arbeidsgiver samarbeider om aktiv bruk av IA-avtalen?" som er igangsatt ved Cathinka Guldberg senteret i Oslo.	

<p>Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)</p>	<p>700 personer (ledere og verneombud) har gjennomført informasjon og opplæringstiltak hvor hele eller deler av IA-avtalen har vært tema siden januar 2010.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HSH har i løpet av året hatt flere kurs hvor IA, tilrettelegging og oppfølging er tema. Eksempler på slike kurs er: Grunnopplæring i arbeidsmiljø (3-dagers kurs), HMS-opplæring, Rettigheter og plikter ved sykdom og kurset Ny i lederrollen.</li> <li>- I tillegg har HSH flere profesjonelle nettverk med ledere som får opplæring i og diskuterer ulike problemstillinger knyttet til arbeidsgiverrollen. 300 personer har som deltakere på slike nettverk fått økt kunnskap om problemstillinger knyttet til IA, sykefravær, rus, psykisk helse, seniorpolitikk osv.</li> <li>- I løpet av året er det arrangert flere frokostseminarer med tema tilknyttet den nye IA-avtalen. Frokostseminarene har bl.a. hatt fokus på den nye IA-avtalen, psykisk helse og sykefraværarbeid.</li> </ul>	<p>Her kan det forekomme dobbelrapportering ved at enkelte har deltatt på flere av våre informasjons og opplæringsaktiviteter. Flere av våre medlemmer fra virksomheter som har tegnet IA-avtale har også deltatt på kurs i regi av Arbeidslivssentrene i NAV. Vi har ikke oversikt over det konkrete antallet disse representerer.</p>
<p>Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utarbeidelse og lansering av HMS-biblioteket som er et nettbasert verktøy for å øke kunnskapen rundt HMS, og bidra til et systematisk forebyggende arbeid i</li> </ul>	

	virksomhetene. Verktøyet er spesielt tilpasset små- og mellomstore virksomheter. - Utarbeidelse og lansering av et nettbasert verktøy for systematisk sykefraværsoppfølging. Verktøyet gir på en enkelt måte oversikt over regelverk, nyttige maler, råd og tips til arbeidet med sykefraværsoppfølging.	
--	---	--

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sectorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Prosjekt "Gravide i handelsnæringen" er igangsatt. Dette prosjektet er et fellesprosjekt mellom HSH og LO	

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

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

<b>Rapporteringspunkt</b>	<b>Aktivitet/resultat</b>	<b>Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer</b>
Igang satt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Se egen rapportering fra tariffområdene.	
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se egen rapportering fra tariffområdene.  HSH er representert i Almlid-utvalget som ser på sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren.	Arbeidet med å synliggjøre resultatene fra Almlid-utvalget i helse- og omsorgssektoren vil igangsettes så snart utvalget har avgitt sin NOU i desember.

### 3.7 Spekter

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	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>Alle medlemsvirksomheter ved administrerende direktør har fått tilsendt direkte postal informasjon om ny IA- avtale.</p> <p>Gjennomført fire store konferanser med medlemsvirksomheter med ulike temaer ifbm. ny IA-avtale. Fra 80-200 deltakere.</p> <p>På planen 3 (gjennomført 2) heldagskurs med temaet arbeid og psykisk helse a 50 deltakere. Totalt ca. 60 (av 200) unike medlemsvirksomheter i Spekter har vært på kurs om dette temaet.</p> <p>Foredrag og opplæringsvirksomhet hos enkeltmedlemmer (gjennomført ca. 10)</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>

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Under utarbeidelse	
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Under utarbeidelse	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Ikke aktuell p.t. Kurstilbudet må utvikles først	
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Ikke aktuell p.t. Kurstilbudet må utvikles først	

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	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 har foretatt en egen kartlegging om interesse og muligheter forsøksordninger i våre medlemsvirksomheter, spesielt innen helse. Vi er i gang med å vurdere muligheten for at dette kan realiseres, og hvordan disse kan evalueres og spres.	En felles ordning bør etableres i trepartssamarbeidet. Dette gir større legitimitet og kraft

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Spekter er p.t. representert i regionale råd i for 8 fylker	Det arbeides med å finne representanter til alle de regionale råd

**Forpliktelse i IA-avtalen:**

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	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.	

### 3.8 KS

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	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"> <li>• KS har opprettet egen nettside for IA hvor all info legges ut, både sentrale dokumenter og egen KS informasjon.</li> <li>• KS har IA kontakter på alle våre fylkeskontor, som sørger for informasjon og veiledning til sine kommuner, gjennom samlinger, frokostmøter, skriftlig informasjon etc,</li> <li>• B-rundskriv om ny avtale sendt til alle medlemmer</li> <li>• KS har gitt informasjon gjennom opplæringen i HA nå i høst (sammen med partene)</li> </ul> <p>Altså: Informasjon er gitt til samtlige kommuner og fylkeskommuner.</p>	<p>Vi må se nærmere på kommunikasjonen med bedriftsmedlemmene våre, og hvilke behov de har for informasjon og veiledning.</p> <p>Fortsatt noen kommuner og bedriftsmedlemmer som ikke er IA virksomheter. Dette er et bevisst valg gjort av den enkelte virksomhet. KS må vurdere om det er behov for nye framstøt.</p>

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KS deltar i utarbeidelsen av felles tilretteleggingsverktøy. 3 kommuner deltar i testpanel</li> </ul>	
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle fylkesvise personalnettverk får tilbud om samlinger knyttet til programmet IA ledelse. Dette vil omfatte personal/HR i samtlige kommuner. Oppstart høst 2010</li> </ul>	Alltid en utfordring å få mange deltakere, når det er mange tilbud, både i regi av organisasjonene og av NAV / Nav Arbeidslivssenter, samt en rekke andre samlinger, kurs og nettverk som pågår på andre områder enn IA. Kommunene er opptatt av mange, viktige

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere fylker har gjennomført kurs og samlinger for sine medlemmer</li> </ul>	ting!
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KS kjører programmet IA ledelse for enkeltkommuner med høyt fravær. Toppledere, virksomhetsledere, tillitsvalgte og verneombud deltar. Oppstart høst 2010</li> </ul>	Se over

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sectorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temaet er tatt opp av KS og Spekter i oppfølgingsgruppen.</li> <li>• KS har på ulike arenaer oppfordret sine medlemmer til å komme i gang med forsøk innen for eksempel egenmeldingsordninger og arbtidsordninger.</li> </ul>	Her må det gis sentrale føringer og incitamenter til å sette i gang forsøk, og at det settes av ressurser til gjennomføring og evaluering. Om det blir mange enkeltforsøk rundt omkring uten skikkelig evaluering, er det ikke lett å se overføringsverdi til andre sectorer/virksomheter/bransjer

#### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KS deltar i alle regionale IA råd, bortsett fra pt ett, hvor det har vært en utskifting av personale på KS kontoret, og ny person ikke er på plass enda.</li> </ul>	Det kan virke som om IA rådene fungerer ulikt i forhold til planer og aktivitetsnivå. Vi bør gjøre et grep for å få fram "best practice". Kanskje møtet den 2. Desember kan bidra til dette.

#### Forpliktelse i IA-avtalen:



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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partene i KS området utarbeidet ”Best Sammen) feb 2010</li> <li>• Partsammensatt arbeidsgruppe er nedsatt (6. Sept) – og skal jobbe i hele IA perioden. Se egen rapportering</li> </ul>	KS må vurdere videre arbeid ift Bedriftsmedlemmene
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se over, samt egen rapportering	

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

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	<p>- Nettside<sup>1</sup> med informasjon om IA-avtalen og virkemidler.</p> <p>Kurs/seminarer i 2010 der IA har vært tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Landsomfattende IA-konferanse 8. juni med ca 200 deltakere</li> <li>- Statens personallederkonferanse 29. september-1. oktober</li> <li>- Oppstartsamling for nye ledere i staten, 18.-19. oktober</li> </ul> <p>- Brosjyren "Overser du kompetanse?" der delmål 2 er i fokus, i samarbeid med Helsedirektoratet og Likestillings- og diskrimineringsombudet. Brosjyren ble lansert med et seminar 17. juni.</p> <p>- PM 2010-02: Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv</p> <p>- PM 2010-08: Inkluderende arbeidsliv, HMS-arbeid og mangfold i staten<sup>2</sup></p>	Styrke informasjonsarbeidet, utvikle handlingsplan. Blant annet vurderer vi flere brosjyrer, nettsider med tips og bruk av sosiale medier mv.

#### 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 ulike organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Henviser til felles opplæringsprogram med lansering ca. 20. april	
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)		

<sup>1</sup> [http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/tema/lonns- og\\_personalpolitikk/ia\\_staten.html?id=605556](http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/tema/lonns- og_personalpolitikk/ia_staten.html?id=605556)

<sup>2</sup> <http://www.sph.dep.no/Personalmeldinger/2010-PMer/>

Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Ca 500	Flere kurs og konferanser med IA-tema gjennomføres i 2011.
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	- IA alltid tema på konferanser/møter  Dette punktet rapporteres ellers i den samlede rapporteringen fra tariffområdet.	Hovedtariffavtalens 5.6.1 skal styrke samarbeidskompetanse og medbestemmelse. I perioden 2010-2012 vil tiltakene ha særlig fokus på IA. Det er satt av 5 millioner kroner.

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sectorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	- I gang med kartlegging av hvilke sectorer dette gjelder - Traineeopptak ved statlige virksomheter/departementer. Dette har vært evaluert av Fafo <sup>3</sup> og anses som vellykket. FAD har invitert til nytt traineeprogram.	Hovedtariffavtalens 5.6 gir virksomhetene anledning til å søke om midler til kompetanseutviklings- og fornyingsprosjekter blant annet innen IA. Det er satt av 25 millioner kroner.

#### Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	FAD har vært i kontakt med NAV og avventer eventuell deltakelse i slike råd	Eventuelt oppnevne deltakere.

#### 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 sectorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	I gang med dette arbeidet, se nærmere under rapportering fra tariffområdet.	Handlingsplan under utarbeidelse.
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder m/dårlig måloppnåelse ift hovedmålene	I gang med slik kartlegging, se nærmere under rapportering fra tariffområdet.	Handlingsplan under utarbeidelse.

<sup>3</sup> Fafo-rapport 23, 2010: <http://www.faf.no/pub/rapp/20167/20167.pdf>

## 4. Rapportering fra tariffområdene

### 4.1 Tariffområder under NHO

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

### Områdeavgrensning: NHO Luftfart – FF

NHO Luftfart har kontaktmøte med alle tariffparter minst en gang hvert år. HMS er blant de faste temaene på møtet. Særlig fokus er sykefravær - oppfølging og forebygging.

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

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

- Partene har planlagt første møte om IA samarbeid den 8. november.
- Fra tidligere har vi et samarbeid om opplæring og sikkerhet knyttet til arbeidet på ground handling airside (bakkemannskap rundt flyene).
- Det er også planlagt oppstart av et arbeid for stuere med tanke på slitasjeskader.

## Status

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

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

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

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

...

### Aktivitetsrapportering- generelt

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

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

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

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

- 2) Egne møter med FF om stuere og Handling.
- 3) Temadag om alkohol og narkotika i luftfart.( kun arbeidsgivere)

...

**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.

...

**Annet:**

...

---

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

**Områdeavgrensning:** Renhold og vakt/sikkerhet

**Tariffparter:** NAF og NHO Service

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

1. Arbeidsgruppe nedsatt bestående av Tore Barlo og Terje Nygaard fra NHO Service og Lise Myrvold og Thorbjørn Jungård fra NAF. Møte 8. november 2010.
2. Pågående samarbeid i prosjektet ”Konsensus” NAF og NHO Service stiller med faste medlemmer.
3. 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:**

1. ”KomDaVel”- et nærværsprosjekt for renholdsbransjen med fokus på å få medarbeidere raskere tilbake. Prosjektet har startet med renholdsbedrifter i Trondheimsregionen og målet er 20 % reduksjon i sykefraværet, 15 % økt medarbeidertilfredshet og en reduksjon i turnover med 10 %. Prosjektet er ment å spres ut til alle renholdsbedrifter i NHO-Service. NAV Trøndelag, Agder BHT og en attføringsbedrift følger prosjektet. Prosjektet er støttet av NHOs Arbeidsmiljøfond og prosjektleder NHO Service. Se mer info: [www.komdavel.no](http://www.komdavel.no)
2. ”Konsensusprosjektet” Et samarbeid med NAF om fokus på hvordan sikkerhetsbransjen ønsker å fremstå overfor de ansatte, kunder og allmennheten. Sikre og utvikle positiv faktabasert kunnskap om vakt- og sikkerhetsbransjen som samfunnsaktør og yrkeskarriere. Fokus på arbeidsmiljøet for den enkelte vokter.

3. Pågående samarbeid med NAF gjennom godkjenningsordningen "Ren utvikling" i renholdsbransjen. Fokus på at bransjeaktørene driver i ordnede forhold med fokus på HMS og arbeidsavtaler.
4. Løpende godkjenningsordningsordning i vaktbransjen. Gjennom "Sikker Vakt" er målsetting å bidra til positiv utvikling av sikkerhetsbransjen i Norge, ved å sikre at selskapene er eiet, administrert og drevet slik at kundene får et optimalt produkt, og ved å sikre at de ansattes rettigheter er ivaretatt, og at det hersker rettferdige og sunne konkurranseforhold i bransjen. For mer info [www.sikkervakt.org](http://www.sikkervakt.org)
5. 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
6. Løpende avholdelse av kurs for medlemsbedrifter innen HMS for ledere og oppfølging av sykefravær.
7. Løpende samarbeid med NAF om allmenngjøring innen renholdsbransjen

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

*Annet*

---

## **Rapport 2. halvår 2010 fra Byggenæringens Landsforening om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering**

**Områdeavgrensing:** Medlemsbedrifter i Byggenæringens Landsforening

### **Tariffparter**

Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbud

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

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

Rammeavtalen skal ha bransjemål.

### **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 %. Se vedlegg.

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, bedriftens evne og vilje til oppfølging av ansatte er grunnleggende for å kunne nå målet.

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

Delmål og virkemidler i rusprosjektet er bl.a.:

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

Bevisstgjøre verneombud, tillitsvalgte og arbeidstakere om risiko ved misbruk.

Redusere sykefravær forbundet med rusmidler.

Søke så langt som mulig å beholde arbeidstakerne i bedriften.

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

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

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



- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

### *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.

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 skoles 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 sykepengene
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.

Myndigheter og trykkesystemet må tilrettelegges for individuell behandling

#### **Annet:**

*Uttalelser til sykefraværet:*

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

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

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

---

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

Områdeavgrensning: Energi Norge

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): El & It Forbundet

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

Partene har ikke endelig bestemt hvordan IA- samarbeidet skal organiseres. Det er foreløpig etablert en prosjektgruppe med to representanter fra hver av partene. Denne gruppen har fungert som en programkomite for regionale samarbeidskonferanser som partene i fellesskap arrangerer desember 2010. Samarbeid om IA og HMS er tema på samarbeidskonferansene, og gode eksempler fra andre bransjer (industri og bygg) vil være sentrale elementer.

I etterkant av konferansene vil prosjektgruppa diskutere erfaringene fra konferansene, og bli enige om veien videre. Det vil også bli diskutert hvorvidt det kan etableres et samarbeid med de andre landsforeningene (Norsk Teknologi og Abelia) som også har El & It Forbundet som tariffpart.

## Status

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

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

#### Aktivitetsmål og status

Partene har foreløpig ikke satt aktivitetsmål, men dette vil bli vurdert når en styringsgruppe er etablert.

Status legemeldt sykefravær siden 2. kvartal 2001:

*Andre kvartal 2001: 4,3 %*

*Andre kvartal 2010: 3,4 %*

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

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

Status legemeldt sykefravær siste år:

*Andre kvartal 2010: 3,4 %*

*Andre kvartal 2009: 3,6 %*

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

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

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - o Partene har foreløpig ikke satt aktivitetsmål på dette området.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - o Partene har foreløpig ikke satt aktivitetsmål på dette området, og har i dag ikke tilgang til statistikk på området på bransjenivå.

**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. Energi Norge samler inn årlig inn informasjon om sykefravær og skader med mer, og dette gir oss en oversikt over enkeltbedrifter med spesielle utfordringer, slik at vi kan gi tilbud om bistand og oppfølging.

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:**

- 1) Formidling av IA – informasjon på nyhetsbrev, nettsider og direkte til HR – ansvarlige i bedriftene.
- 2) IA – relaterte temaer på HMS – konferansen mai 2010, og HR – konferansen 2011.
- 3) Formidling av IA – informasjon på regionmøter.
- 4) Direkte rådgivning til medlemsbedriftene.

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

Det er viktig at begge partene setter av nok ressurser til å følge opp fellesaktiviteter for å kunne gjennomføre gode tiltak og oppnå resultater.

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

**Tariffparter:** Transportbedriftenes Landsforening – Norsk Transportarbeiderforbund og Yrkestrafikkforbundet.

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

I 2010 har det ikke vært prioritert et organisert IA-samarbeid mellom tariffpartene. Tariffpartene har fokusert ressursene på samarbeid om omdømme, og oppfølgingen av ulike tariffestede arbeidsgrupper – herunder for å se på arbeidstidsordningene. Disse oppgavene har imidlertid et ”grensesnitt” mot IA. HMS-relaterte temaer tas også jevnlig opp i kontaktutvalgsmøter mellom tariffpartene.

Partene er t.o. enige om å formelt etablere et IA-samarbeide i løpet av desember 2010.

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

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001:
  - o Bussbransjen:
    - Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:  
*2. kvartal 2001: 9,3 %*  
*2. kvartal 2010: 9,1 %*  
*Endring i prosent i perioden: - 2,3 %*
    - Det er imidlertid variasjoner mellom de ulike selskaper, og bransjen opplever også utfordringer knyttet til anbud og de endringer dette oftest medfører.
  - o Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
    - o Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål, men det arbeides aktivt med å tilrettelegge for de som alt er ansatt der dette er mulig.
  - o Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
    - o Dette er et område som har meget høyt fokus i bransjen, da gjennomsnittsalderen er økende (og i flere selskaper nærmere 50 år) og nyrekrutteringen grunnet endrede regler er begrenset. Lokalt arbeides det aktivt, og blant tiltakene som har vært benyttet er ordninger med redusert arbeidstid, men full lønn. Der det lokalt er satset på er resultatene gode. (I det selskap TLs styreformann arbeider er den reelle avgangsalderen økt med nesten 8 år i perioden 2004- 2010.)

## Generelle tiltak i 2010:

- IA-info og publisering på TLs hjemmesider.
- Rådgiving til enkeltbedrifter om IA.
- Kompetanseløftet: Mer enn 10.000 sjåfører har påbegynt denne opplæringen som bl.a. inneholder en rekke HMS-elementer.

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

- Da personalkostnadene utgjør en betydelig del av selskapenes kostnader er det generelt et høyt fokus på HMS i bransjen. Bransjen har imidlertid få administrativt ansatte, og kan noen ganger begrense mulighetene for en tett oppfølging av de

sykemeldte. Da syke arbeidstaker alltid må erstattes (bussene må gå), tar arbeidet med å skaffe vikarer også mye av de administrative ressurser.

- Fordi bussjåførene har omfattende publikumskontakt, og er ”eksponert for vær og vind” i forbindelse med av- og påstigning, vil sykefraværet i bransjen ligge noe over landsgjennomsnittet. Dette da for eksempel forkjølelse raskere vil lede til fravær for en bussjåfør enn for en ansatt som arbeider innendørs, eller også under mer jevne temperaturforhold.
- Bransjen har ingen/få alternative oppgaver å tilby de som ikke kan kjøre buss. Dette kan vanskeliggjøre det å aktivisere de sykemeldte.

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

Områdeavgrensning: Abelia

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): Aktuell part for 2011 er El&IT

## 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.

Sykefravær i Abelias medlemsbedrifter er lavt, og vi har derfor en tilnærming på IA arbeidet igjennom HMS opplæring, og lederopplæring med fokus på motivasjon, trivsel og nærværsfaktorer. Igjennom våre Aktuelt kurs fokuserer vi på opplæring av aktuelle juridiske saker kombinert med HMS.

## Status

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

Status sykefravær : Abelia ble etablert i 2001, og vi har ikke sykefraværstall fra dette år.

Gjennomsnitt 2008: 4,0 %

Gjennomsnitt 2009: 2,9 %

2. kvartal 2010 2,3%

-Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

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

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

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

## Aktivitetsrapportering

### Aktiviteter 2010.

Frokostmøter Aktuelt, 10 frokostmøter er avholdt med tema blant annet, sykefraværshåndtering, og pensjonsreformen/alder .

Kurs om kulturelt mangfold og integrering og Kurs i konflikthåndtering.

Mellom 10-15 Hms kurs for leder er avholdt, nådd et sted mellom 150-200 ledere.

Her legges inn fokus på oppfølging av ansatte som står i fare for å få fravær, og tett og rask oppfølging av sykemeldte.

**Aktivitete 2011.** Vi følger samme mal som 2010. Sammen med Energi Norge og Norsk Teknologi skal vi ha et planleggingsmøte 12 november, for å planlegge aktivitet med El&IT .

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

**Områdeavgrensning:** NHO Grafisk

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

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

NHO Grafisk har ikke hatt noe formalisert samarbeid med Fellesforbundet vedrørende sykefravær i siste halvår 2010.

I Landsforeningen har det imidlertid vært god fokus på IA-arbeidet. IA-arbeid og sykefravær har vært et tema på flere av landsforeningens distriktsmøter.

I forbindelse med den nye IA-avtalen, er det etablert et samarbeid med Fellesforbundet. Samarbeidsgruppen skal ha sitt første møte 12. november då. hvor bl.a. mandat, situasjonsbeskrivelse, organisering av samarbeidet skal diskuteres.

## **Status**

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

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. andre kvartal 2001:
  - o Grafisk bransje
    - Aktivitetsmål: Redusere sykefraværet i grafisk bransje med minst 20 %.
    - Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:
      - 2. kvartal 2001: 6,1 %*
      - 2. kvartal 2010: 5,8 %*
      - Endring i prosent i periode er minimal.*
    - Endring i sykefraværet i % fra samme kvartal året før:
      - 2. kv. 2009: + 3,5 %*
      - 2. kv. 2010: uendret*
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - o Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - o Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.

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

Sykefraværet varierer fra bedrift til bedrift, uten at vi har detaljkunnskap om hvor det er høyest. Tradisjonelt er sykefraværet høyest i den delen av bransjen som bærer mest preg av industri, dvs. ferdiggjøring og bokbind. Det er trolig her konkrete tiltak bør settes inn.



## **Aktivitetsrapportering**

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

2010:

- Utveksling av erfaringer på distriktsforeningene vedrørende IA-arbeid

2011:

- Aktivitetene for 2011 skal diskuteres på nevnte møte mellom NHO Grafisk og Fellesforbundet 12. november d.å.

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

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

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

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

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

Det har vært manglende ressurser til samarbeid om IA fra Fellesforbundets side, så tiltak ble gjort uten arbeidstagersiden.

## **Aktivitetsrapportering**

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

Det vil bli nedfelt en IA-arbeidsgruppe bestående av medlemmer fra NHO reiseliv og Fellesforbundet

Det er søkt om midler fra Arbeidsmiljøfondet til prosjekt ”Fra fravær til nærvær”. Et bransjerettet tiltak gjennom seminarer for å gi medlemmene mer kunnskap om hvordan de kan følge opp den enkelte sykemeldte og hvordan de systematisk kan redusere sykefraværet.

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

Må avklares på hvilket nivå og hvem som bør være medlemmer fra de ulike partene, samt mandat for arbeidsgruppen som utarbeides i disse dager.

Forutsetter innvilget søknad fra AMF, svar 15 nov 2010

# Halvårlig rapportering fra NHO Mat og Drikke om oppfølging av IA – avtalen – status og aktivitetsrapportering

**Områdeavgrensing:** NHO Mat og Drikke

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

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

- Samarbeidsprosjektet Kompetanse, Opplæring og Mangfold (KOM). Er et prosjekt hvor bedrifts basert språkopplæring, på seks-6- prosjektbedrifter, er et tiltak for et Inkluderende Arbeidsliv. Sykefraværsoppfølging er et av flere temaer på disse bedriftene i forbindelse med selve språkopplæringen.
- Avholdt en todagers HMS – konferanse der temaet var IA og konflikthåndtering i samarbeid med NHO Mat og BIO og Fiskeri- og havbruksnæringens Landsforening (FHL)
- Avholdt en dags konferanse for baker og konditor bedrifter i samarbeid med Baker og Konditor Bransjen Landsforening (BKLF) med 100 deltagere. Temaet var symptomer, sykefravær og frafall fra bransjen på grunn av melstøvproblematikken.

## **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 i løpet av året 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.

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

NHO Mat og Drikke har tidligere tatt et initiativ mot bedriftene med samlinger som hadde seniorpolitikk som hovedtema. Det var liten oppslutning og interesse for dette temaet. I dag vet vi at flere bedrifter arbeider med og har seniorpolitikk som et av sine satsningsområder innenfor IA – avtalen.

Når det gjelder IA- samarbeidet i 2011, vil NHO Mat og BIO, NHO Mat og Drikke og FHL legge opp til et enda tettere samarbeid seg imellom i forhold til den felles motparten NNN. Et

første planleggingsmøte er fastsatt til mandag 8. november 2010. Det vil også være aktuelt for matorganisasjonene i NHO å gå sammen i samarbeid med andre forbund.

**Status i sykefraværstatistikken:**

- Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:  
*2. kvartal 2001: 7,7 %*  
*2. kvartal 2010: 6,5 %*  
*Endring i prosent i perioden: -20,0 %*
  
- Endring i sykefraværet fra sist kjente kvartal i % i forhold til samme kvartal året før:  
*2. kvartal 2009: 6,6 %*  
*2. kvartal 2010: 6,5 %*  
*Endring i prosent i perioden: -2,0 %*

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

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

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

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN).

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

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

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

- Deltatt aktivt i det nasjonale samarbeidsprosjektet ”3-2-1- Sammen for et godt arbeidsmiljø”, som er et partssamarbeid/fellesprosjekt mellom NHO Mat og Bio, NNN, NAV og Arbeidstilsynet. Prosjektet startet opp i 2007 og vil være ferdig i 2011. Det ble i sin tid initiert av Arbeids- og Inkluderingsdepartementet. Et hovedfokus for prosjektet er å prøve å ut nye samarbeidsformer for å redusere sykefraværet.
- Avholdt en to dagers HMS-konferanse der temaet var IA og konflikthåndtering, i samarbeid med NNN, NHO Mat og Bio og Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening (FHL).
- Markedsført det interaktive nettbaserte HMS-kurset ”Trygg på jobben”. Prosjektet er utviklet i samarbeid mellom NNN, NHO Mat og Bio og aktørene i kjøttbransjen. Det er i all hovedsak finansiert av midler fra NHOs Arbeidsmiljøfond.

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

Når det gjelder IA-samarbeidet i 2011, vil NHO Mat og Bio, NHO Mat og Drikke og FHL legge opp til et enda tettere samarbeid seg imellom i forhold til den felles motparten NNN. Et første planleggingsmøte er fastsatt til mandag 8. november 2010. Det vil også være aktuelt for matorganisasjonene i NHO å gå sammen i samarbeid med andre forbund.

## **Status**

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

- Aktivitetsmål: Redusere sykefraværet i kjøtt- og fjørfebransjen med minst 20 %.
  - Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:
    - 2. kvartal 2001: 9,7 %
    - 2. kvartal 2010: 7,5 %
    - Endring i prosent i perioden: -22,7 %
  - Endring i sykefraværet i % fra samme kvartal året før:
    - 2. kv. 2009: 7,8 %
    - 2. kv. 2010: 7,5 %
    - Endring i prosent i perioden: -4,2
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
    - o Kjøtt- og fjørfebransjen:
      - o Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.
  - Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
    - o Kjøtt- og fjørfebransjen:
      - Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.

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

NHO Mat og Bio har forhandlingsansvaret for fire overenskomster. Kjøttindustrioverenskomsten, Egg- og fjærfekjøttindustrioverenskomsten, Naturbruksoverenskomsten og Grossistoverenskomsten.

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

**Aktivitetsrapportering**

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

2010:

- Prosjektet ”3-2-1 Sammen for et bedre arbeidsmiljø.” – Løpende oppfølging
- Egen HMS-konferanse for NHO Mat og Bios medlemmer.
- Kurs i sykepenge/sykefraværsoppfølging.
- Markedsføring/oppfølging av det nettbaserte HMS-kurset ”Trygg på jobben”

2011

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

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

**Områdeavgrensing:** NHO Mat og Bio / Skogbrukets Landsforening (SL) (skogsiden)

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

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

IA-arbeidet har høy prioritet og god forankring både i landsforeningen NHO Mat og Bio og den tilknyttede bransjeforeningen SL. Foreningen satt opp med egen fagsjefstilling på HMS/IA (1 årsverk). I tillegg kommer at våre to arbeidslivsjurister er aktivt engasjert i sykefraværsoppfølging, dels gjennom løpende veiledning og dels gjennom kurs i sykefraværsoppfølging og tilrettelegging av arbeidsplassen/arbeidsoppgavene.

I forhold til skogbruket, er mye av HMS/IA-arbeidet kanalisert gjennom ”Skogbrukets HMS-utvalg”, hvor også Fellesforbundet, Maskinentreprenørenes Fellesforbund (MEF), Arbeidstilsynet, Skogbrukets Kursinstitutt (SKI) og Norges Skogeierforbund deltar. NHO Mat og Bio / SL ivaretar sekretariatsfunksjonen for utvalget.

Når det gjelder IA-samarbeidet i 2011, vil NHO Mat og Bio, NHO Mat og Drikke og FHL legge opp til et enda tettere samarbeid seg imellom i forhold til den felles motparten NNN. Det vil også være aktuelt for NHO Mat og Bio å inngå et tilsvarende samarbeid med Fellesforbundet, men vi avventer resultatet av samarbeidet med NNN hvor et første planleggingsmøte er satt til mandag 8. november 2010.

## **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 Skogbransjen:
    - Aktivitetsmål: Redusere sykefraværet i skogbransjen med minst 20 %.
    - Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:
      - 2. kvartal 2001: 4,5 %*
      - 2. kvartal 2010: 2,9 %*
      - Endring i prosent i perioden: -35,6 %*
    - Endring i sykefraværet i % fra samme kvartal året før:
      - 2. kv. 2009: 3,7 %*
      - 2. kv. 2010: 2,9 %*
      - Endring i prosent i perioden: -21,4 %*
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - o Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
  - o Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål.

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

Innenfor Naturbruksoverenskomstens område er sykefraværet lavt. Det er ingen problemområder som utkrystalliserer seg.

**Aktivitetsrapportering**

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

2010:

- Faste møter i Skogbrukets HMS-utvalg.
- Oppdatere og utarbeide ulike standarder til bruk i HMS-arbeidet, herunder;
  - Anbefalt verneutstyr ved bruk av motorsag og motorryddesag ved skogsarbeid
  - Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid INTERNKONTROLL

2011:

- Faste møter i Skogbrukets HMS-utvalg.
- Arrangere egen HMS-konferanse for skogsnæringer.
- Jobbe videre med oppdatering av ”gammelt” HMS-materiell.

**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. Den løpende aktiviteten i ”Skogbrukets HMS- utvalg”, og sammensetningen av utvalget i seg selv, er klare uttrykk for at både parts- og bransjesamarbeidet fungerer godt.

Langtidssykefravær for vår HMS-fagsjef har imidlertid dempet aktiviteten noe i 2010, selv om mye er kompensert gjennom bidrag fra andre i administrasjonen. Fokuset har hovedsakelig vært rettet mot aktivitetsmålet reduksjon av sykefraværet, økt tilstedeværelse, herunder tett og riktig oppfølging av syke. Ny fagsjef HMS er imidlertid ansatt medio oktober 2010.

**Annet:**

...

---

---



# Halvårlig rapportering fra Norsk Teknologi om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering

## Områdeavgrensning:

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):** Norsk Teknologi samarbeider med EL&IT-Forbundet om IA-avtalen.

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

Norsk Teknologi og EL&IT-Forbundet har hatt jevnlig møter sammen med Energi Norge (landsforening i NHO) rundt tema IA og hvilke tiltak som skal gjøres.

Norsk Teknologi og EL&IT-Forbundet er formelt i ferd med å opprette en ny arbeidsgruppe med representant fra hms og forhandlersiden.

## Status

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

Norsk Teknologi jobber etter myndighetenes mål ift IA-avtalen.

I forhold til ny IA-avtale har ikke partene så langt satt seg noen mål. Når partene møtes er dette tema.

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

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

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

## **Aktivitetsrapportering**

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

Norsk Teknologi har jobbet med IA siden avtalen ble inngått. Eksempler er:

Tema IA er hele tiden aktuelt på møter/ fora der dette er naturlig.

Rådgiving til enkeltbedrifter om IA, spesielt sykefravær.

IA-avtalen er forankret i Norsk Teknologi sitt styre og har vært en av strategiene for Norsk Teknologi.

Norsk Teknologi sine mediekkanaler informerer jevnlig om IA. Eksempler på dette er igjennom bladet Teknologica, Elmagasinet og våre websider.

Det er etablert HR-grupper i 2 av bransjeforeningene, NELFO og Integra. HR-gruppene består av de største bedriftene i landsforeningen og IA-arbeidet er et av temaene som jevnlig tas opp.

Sendt ut ”verktøy” som er laget for IA-arbeidet til medlemmene.

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

Bedrifter gir tilbakemeldinger på at NAV ikke fungerer som forventet. Treg saksgang, kontaktpersoner for IA-bedrifter følger ikke opp.

### **Annet:**

NELFO, en bransjeorganisasjon i Norsk Teknologi, er i nedre sjikt med sitt sykefravær i forhold til norsk arbeidsliv. I løpet av 2008 klarte bransjen å nå myndighetenes mål om 20 % nedgang i sykefraværet. I ettertid har fraværet fulgt den generelle utviklingen av sykefraværet, fortsatt i nedre sjikt.

---

# Mal for halvårlig rapportering fra tariffområder om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering (DM 309694)

**Områdeavgrensning:** Norsk Industri med tilhørende bransjer

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

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

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

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

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

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

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

## Aktiviteter 2010

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

## **Status**

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

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

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

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

I Norsk Industri ligger spesielt støperibransjen samt rens og vaskeribransjen høyt på sykefraværet. Vi vil derfor vurdere å iverksette konkrete tiltak rettet spesielt mot disse to bransjene.

## **Aktivitetsrapportering**

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

Vi har etablert en ressursgruppe i Norsk Industri bestående av Advokat Tore Hurlen og HMS-rådgiver Pernille Vogt. Gruppen vil ha et møte med Fellesforbundet og Industri Energi i desember 2010 for å konkretisere generelle IA-tiltak mot alle bedrifter og tiltak rettet spesielt mot støperi og rens og vaskeribransjen. På møtet vil vi også vurdere om det er andre områder vi bør fokusere spesielt på.

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

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

Ingen kjente hindringer

### **Annet:**

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

**Områdeavgrensing: Logistikk- og Transportindustriens Landsforening (LTL)**

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

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

NTF og LTL har et samarbeidsprosjekt sammen med NAV, avdeling Oslo Nord (Groruddalen). Dette er et pilotprosjekt som i utgangspunktet skal gå over et kalender år. Iflg. siste målinger på legemeldt sykefravær i Oslo, 2 kvart 2010, er sykefraværet høyest innen lager og transport med 7 %. Øvrige bransjer har hatt en betydelig nedgang. I Oslo er det en nedgang på 19 % siden avtaleinngåelse. Rekrutteringsbehovet i bransjen er stort. Vi har høy ledighet blant ungdom i området. LTL, NTF og Arbeidslivssenteret ønsker å samarbeide for å redusere sykefraværet, jobbe forebyggende og rekruttere ungdom inn i bransjen.

**Vi skal ha Kick-off 27. januar 2011, som skal være et seminar med faglig påfyll, gode eksempler og kulturelt innslag.**

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

## Status

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

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %):...
  - o Aktivitetsmål som partene har satt seg er en reduksjon i sykefraværet på 20 % innen desember 2012.
- Økt sysselsetting av unge personer i aldergruppen 18-25 år.
  - o Aktivitetsmål er at alle bedriftene som blir med i prosjektet skal ansette en ungdom eller ta en på tiltak innen desember 2011.

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

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

## Aktivitetsrapportering

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

---

Prosjekter etterfulgt av kick-off.

- IA-bedrifter vil få spesiell oppfølging fra NAV- arbeidslivsenteret.
- Verving av Ikke IA-bedrifter eller følge opp uten at de får tilgang til alle kurs ved Arbeidslivsenteret.
- Arrangere kurs for tillitsvalgte og verneombud for å bli bedre på forebygging og oppfølging av sykefraværet.
- Etablere nettverksgrupper med ca. 7 bedrifter.
- Bistand i rekrutteringsarbeidet fra Arbeidssenteret.

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

Vi ser ikke noen hindringer i å sette i gang de overnevnte tiltakene på det nåværende tidspunkt. Det som kan være en utfordring er å få de unge til å bli interessert.

---

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

**Områdeavgrensning: Fiskemel - og fiskefôrindustrien**

**Tariffparter: FHL og Industri Energi**

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

Vi har ikke hatt noe etablert samarbeid med Industri Energi på dette område. Vi har imidlertid vært i kontakt med dem om etablering av en IA gruppe og vil avholde et møte om dette i nærmeste fremtid.

## **Status**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Områdeavgrensning: Havbruk**

**Tariffparter: FHL og Fellesforbundet**

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

Etter tariffoppgjøret 2008 ble det nedsatt et parts sammensatt 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 dette avløst av et eget HMS utvalg for havbruksnæringen. Dette består av FHL, Fellesforbundet og Arbeidstilsynet. Revisjonen av den nevnte brosjyren er i slutfasen og vil antagelig være ferdig i løpet av 2010. HMS utvalget vil avholde jevnlig møter hvor IA arbeidet også vil inngå. Vi vil sammen med Fellesforbundet vurdere hvorvidt det er hensiktsmessig å ha et eget IA samarbeid i tillegg til HMS utvalget, eller om dette kan integreres i det nevnte utvalg.

## **Status**

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

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

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

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

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

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

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

## **Aktivitetsrapportering**

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

- IA og HMS informasjon på hjemmesider



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

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

**Områdeavgrensing: Fiskeindustri**

**Tariffparter: FHL og NNN**

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

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

I forhold til IA samarbeid med NNN vil vi sammen med NHO Mat og Bio og NHO Mat og Drikke ha et første møte med NNN den 8. November.

## **Status**

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

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

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

Sykefravær 2. kvartal 2001: 8,5%

Sykefravær 2. kvartal 2009: 6,3 %

Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,5%

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

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

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

## **Aktivitetsrapportering**

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

- IA og HMS informasjon på hjemmesider
- IA som tema på kurs for medlemsbedriftene

- HMS konferanse
  - Rådgivning om IA til enkeltbedrifter
  - Eget prosjekt om innsosialisering av utenlandske arbeidstakere
  - Nedsettelse av IA arbeidsgruppe, som vil danne grunnlaget for flere tiltak fremover.
-

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

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

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

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

## **Status**

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

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

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

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

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

Bilbransjen er blant de bransjer med lavest fravær innen NHO-området, men har likevel arbeidet aktivt med sykefravær. I tillegg er det en del arbeidsområder innen bransjen som er fysisk krevende, noe som kan bidra til tidlig pensjonsalder. Bransjen har i en årrekke arbeidet aktivt for å heve HMS-status, noe som har bidratt til et høyt fokus på HMS ute hos våre medlemmer. Det er fremdeles utfordringer knyttet til støy, kjemikaliehandtering 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.

---

## 4.2 Tariffområder under Spekter

### Halvårlig rapportering fra tariffområder om oppfølging av IA avtalen – status og aktivitetsrapportering – høst 2010

Områdeavgrensning: Spekterområdet

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

#### Generelt;

1. Partene skal avholde minimum to møter i halvåret, og ett av disse skal være i forkant av rapporteringsmøtene til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.
2. Partene vil sammen videreutvikle analyseverktøy for etablering og utvikling av IA - arbeidets potensiale i den enkelte virksomhet.
3. 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.).
4. Partene skal sammen utarbeide en mal/veileder for de (to) årlige temamøtene for IA i virksomhetene.

#### Delmål 1 - redusere sykefraværet

1. 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.
2. 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.
3. 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”.

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

1. Partene vil bidra til økt kunnskap om inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne overfor virksomheter i Spekters tariffområder gjennom felles opplæringsaktiviteter.
2. Utrede og avklare muligheten for å etablere en frivillig traineeordning for funksjonshemmede etter modell fra andre (Telenor, Staten m.fl.) i Spekterområdet.

#### Delmål 3 – øke den reelle pensjonsalder

1. Partene vil bidra til økt kunnskap om seniorpolitikk og arbeidet med å øke den reelle pensjonsalder overfor virksomheter i Spekters tariffområder gjennom felles opplæringsaktiviteter.
2. Utrede og avklare mulighetene for å bruke SSPs opplæringsopplegg i seniorpolitikk for tillitsvalgte og ledere i Spekters medlemsvirksomheter. Felles opplæring.

### 4.3 Tariffområder under HSH

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

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

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

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

Partene har planlagt felles aktivitet hvor man tar for seg Hovedavtalen og IA-avtalen på samlinger for ledere og ansatte rundt om i landet

...

### **Status**

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

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

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

Innen området helse, utdanning og kultur har helseområdet de største utfordringer. Her kan nevnes: Sykehjem, sykehus, rusinstitusjoner, rehabilitering, og barnevern som de mest sentrale. Arbeidsgruppen avventer Almlid-utvalgets utredning om sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren før vi gir klarere beskrivelser av ”problemområder” og hvilke tiltak vi skal benytte for å endre situasjonen.

### **Aktivitetsrapportering**

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

**måloppnåelse:** Partene har planlagt felles aktivitet hvor man tar for seg Hovedavtalen og IA-avtalen på samlinger for ledere og tillitsvalgte/ansatte rundt om i landet .

...

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

**Annet:**

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

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

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

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

Partene er enige om å nedsette særskilte arbeidsgrupper hvor man involverer de aktuelle primærforeningene.

Det er intensjoner om å starte arbeidet i løpet av den kommende måneden, på oppstartsmøte skal man i felleskap søke å definere problemområder og mulige aktiviteter

...

## Status

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

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

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

...

## Aktivitetsrapportering

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

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



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

**Områdeavgrensning:** Gjelder Grossistområdet innenfor HSH

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

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

Partene er enige om å nedsette særskilte arbeidsgrupper hvor man involverer de aktuelle primærforeningene.

Det er intensjoner om å starte arbeidet i løpet av den kommende måneden, på oppstartsmøte skal man i felleskap søke å definere problemområder og mulige aktiviteter

...

## Status

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

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

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

...

## Aktivitetsrapportering

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

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

---

#### 4.4 Tariffområder under FAD

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

**Områdeavgrensning:** Statlig tariffområde

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

LO Stat, YS Stat, Unio Stat, Akademikerne Stat og Fornyings,- administrasjons- og kirke departementet.

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

Foregår ved samarbeid etter Hovedtariffavtalen samt ved jevnlige møter der mål og tiltak formuleres og revideres.

#### 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 satt konkret mål her ennå, men en reduksjon på 20 % i forhold til 2001-tallene innebærer et sykefravær på 4 %. Sykefraværet i dag er på 5 % i statlig tariffområde. Vi ser her, som i andre deler av arbeidslivet, en nedgang i sykefraværet – rundt 0,5 prosentpoeng de siste kvartalene.

o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste kvartal/halvår/år: Vi er i gang med kartlegging av hvilke områder, det vil si konkrete virksomheter, sektorer eller geografiske områder, vi bør se nærmere på mht sykefraværsreduksjon. Fram til nå har vi gjennomført en kartlegging av status. Mye tyder på at vi innenfor dette delmålet må sette oss spesifikke mål rettet mot konkrete virksomheter eller andre undergrupper/annet. Resultat- og aktivitetsmål skal settes senest januar 2011, men direkte kontakt med utsatte virksomheter, forsøksprosjekter med nærværsløse og skoleringsopplegg er sannsynlige aktivitetsmål blant flere.

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne: I følge arbeidskraftundersøkelsen til SSB er statlig tariffområde blant de svakeste til å rekruttere funksjonshemmede, med 7,1 % tilsatte (gjennomsnittet er 9,7 %).

o Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år: Vi er enige om å iverksette flere tiltak innenfor dette målområdet, herunder regionale konferanser, spredning av informasjon, holdningsskapende arbeid mv. Konkrete mål formuleres ved årsskiftet. Vi er enige om at tiltakene må være generelle, da rekruttering her synes å være et allment problem. Vi vil også finne ut en metode å måle framgang på, da dette delmålet generelt er vanskelig å måle.

- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder: Statlig tariffområde opplevde at den forventede pensjoneringsalderen steg med 13 måneder fra 2002 til 2009. Når IA-avtalen har som mål å forlenge yrkesaktivitet etter fylte 50 år med seks måneder, betyr det at pensjoneringsalder i statlig tariffområde må være 62,9 år. Pensjoneringsalder i staten er noen steder lav pga særaldersgrenser (blant annet i Forsvaret og Politiet).

○ Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste halvår/år:  
Også her kommer vi tilbake til konkrete målformuleringer senest januar 2011, men partene er enige i å videreføre gode virkemidler som har fungert, blant annet nedfelt i Hovedtariffavtalen.

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

- Rekruttering av funksjonshemmede og mennesker med nedsatt arbeidsevne.
- Sykefravær i enkelte virksomheter.

En nærmere analyse av problemområder gjennomføres.

**Aktivitetsrapportering**

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

Gjennomførte tiltak i 2010:

- Landsomfattende konferanse om IA-avtalen 8. juni 2010
- IA tema på ledermøter, lederkonferanser og ledersamlinger
- Tariffpartene har i Hovedtariffavtalen satt av midler til kompetanseutvikling (5.6, 25 millioner kroner) og samarbeidskompetanse og medbestemmelse (5.6.1, 5 millioner kroner). Disse tiltakene skal i inneværende tariffperiode blant annet ha særlig fokus på IA-avtalen.

Planlagte tiltak i 2011:

- Veileder/brosjyre/nettside om IA-avtalen, mest mulig praktisk og konkret (Difi lager denne)
- Regional konferanse (Bergen?) tidlig 2011 med fokus på praktisk problemløsning (Difi arrangerer denne)
- Tiltak etter Hovedtariffavtalens 5.6 og 5.6.1 vil komme. På nåværende tidspunkt er det for tidlig å si hvilke tiltak dette blir, men flere IA-konferanser er foreslått.

En plan for aktiviteter er under utarbeidelse.

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

Ikke mulig å se hindringer ennå.

---

#### 4.5 Tariffområder under KS

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

#### 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 formalisert gjennom et mandat for en partssammensatt arbeidsgruppe. Gruppen er forankret - og rapporterer til Sentralt kontaktmøte.

Den partssammensatte arbeidsgruppen skal bl.a.

- Utarbeide forslag til aktivitetsmål for IA-arbeidet i KS-området
- Utarbeide forslag til tiltak som skal bidra til å nå målene
- Utarbeide opplegg for evaluering og oppfølging av målene
- Forberede rapportering på aktivitetsmålene

#### Status

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

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %): Sykefraværstatistikk fra NAV, SSB og KS (PAI-tall) er bygget opp litt forskjellig, og varierer derfor noe. Som regel ligger PAI-tallene noe høyere enn tall fra NAV og SSB. PAI-tallene viser at KS-området hadde et sykefravær på 8,4 % 2. kvartal 2001. En reduksjon på 20% fra dette tallet, innebærer at KS-områdets måltall er et samlet sykefravær på 6,7 %.

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste kvartal/halvår/år:...
- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/utvikling siste år:...

Den partssammensatte arbeidsgruppen er i gang med å lage en handlingsplan som fastsetter aktivitetsmål for IA-arbeidet for alle de tre delmålene i IA-avtalen. Handlingsplanen skal forankres i møte i Sentralt kontaktmøte 19.11. Ved neste rapportering til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd vil arbeidsgruppen rapportere på aktivitetsmålene i handlingsplanen.

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
  - Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år:...

Handlingsplan er under arbeid, se redegjørelse under delmål 1.

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

Handlingsplan er under arbeid, se redegjørelse under delmål 1.

**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. Siste tall fra PAI viser et sykefravær for helse- og omsorgssektoren på 10,9 %. Barnehagene hadde et sykefravær på 11,7 % mens renhold hadde et sykefravær på 12,5 %. Vi ser også spesielle utfordringer knyttet til arbeidstidsordninger og deltidspromatikk.

Vi viser også til at det i IA perioden har vært stor personellmessig vekst i sektorer som helse- og omsorg og barnehage. Dette kan ha hatt betydning for utvikling i fraværet. Det er imidlertid utfordringer knyttet til tilgjengelig statistikk for perioden 2001 til 2005.

**Aktivitetsrapportering**

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

Handlingsplanen som er under utarbeiding vil inneholde aktivitetsmål for alle tre delmål i IA-avtalen. Det vil settes inn spesiell innsats mot sektorer og grupper med spesielt høyt sykefravær.

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

**Annet:**

---

#### 4.6 Tariffområder fra YS

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

Gjelder for FA-området dvs for de virksomheter som er medlem av Finansnæringens Arbeidsgiverforening

**Tariffparter:** Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet:

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

Arbeidet med IA gjøres i den enkelte virksomhet. I forbindelse med tariffrevisjon 2010 ble det nedsatt et kompetanseutvalg som skulle se på Sentralavtalens kapittel om kompetanse (kap V). Som en følge av dette arbeidet er det foreslått tiltak i forhold til å sikre mangfold. Utvalgets innstilling vil bli en del av mellomoppgjøret 2011.

Partene har over tid hatt gående et prosjekt for å sikre kvinner til høyere ledende stillinger (Futura).

Ute i virksomhetene pågår det en rekke prosjekt knyttet opp til inkludering og mangfold.

Sykefraværet samlet sett i finansområdet er lavere enn landsgjennomsnittet.

#### **Utfordring ifr hovedmål 3**

Finansnæringen er i stadig utvikling og kravet til kompetanse blant medarbeiderne er økende. Autorisasjonsordningen for finansielle rådgivere (AFR) er det største kompetanseløftet i bransjen. Nye og endrede krav til kompetanse gjør at en bør være oppmerksom på ansatte i det øvre aldersjiktet gis kompetanseutvikling slik at en unngår eventuell utstøting fra arbeidslivet. Dette er noe en bør ha fokus på fremover (gjelder alle sektorer) i og med omlegging av hele pensjonssystemet.

---