

Myndighetenes
og
hovedorganisasjonenes
rapport om
IA-arbeidet

Årsrapport 2012

Innhold

1.	Innledning.....	3
2.	Rapportering fra myndighetene.....	4
2.1	Rapportering fra Arbeids- og velferdsdirektoratet	4
2.2	Rapportering fra Arbeidstilsynet	10
3.	Rapportering fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden	14
3.1	LO	14
3.2	YS	19
3.3	Akademikerne.....	21
3.4	Unio	27
3.5	NHO.....	30
3.6	Virke	33
3.7	Spekter	39
3.8	KS	42
3.9	Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet	45
5	Staus og aktivitetsrapportering fra tariffområdene.....	48
5.1	Tariffområder under Spekter	48
5.2	Tariffområder under KS	51
5.3	Tariffområder under Virke	53
5.4	Tariffområder under FAD	58
5.5	Tariffområder under NHO	60

1. Innledning

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

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

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

Denne rapporten er den femte rapporteringen om myndighetens og partenes oppfølging av IA-avtalen på eget område.

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 velferdsdirektoratet

Oppfølging av NAV arbeidslivssentrene

Nasjonal Koordineringsenhet følger faglig opp NAV arbeidslivssenter og arbeider særlig med å utvikle kompetanse og tjenester til IA-virksomheter som har inngått Samarbeidsavtale. Hovedoppgaven i 2012 har vært å utvikle nytt kvalitetssystem og målekort for NAV Arbeidslivssenter med sikte på å gi bedre og mer nasjonalt enhetlige tjenester. Kvalitetssystem og målekort er innført i alle fylker fra 1.januar 2013.

Koordineringsenheten har i tillegg lagt ned arbeid med å

- utvikle bedre IT-baserte støtteverktøy for NAV Arbeidslivssentre
- arrangere samlinger for ledere av NAV Arbeidslivssentre
- avholde felles fagsamling for alle ansatte i NAV Arbeidslivssentre
- arrangere ulike fagnettverk for rådgivere ved senterne knyttet opp mot målene i IA-avtalen
- planlegge og gjennomføre den årlige IA-rådskonferansen
- behandle søknader om IA-rådsmidler
- fasilitere brukerpanel for de tjenester som ytes av NAV Arbeidslivssenter
- gjennomføre samarbeidskonferanse i regi av SSP og Arbeids- og velferdsdirektoratet
- delta på ulike fagsamlinger i regi av arbeidslivssentrene lokalt
- gi innføringsstøtte til fylkene ved innføring av kvalitetssystem og målekort
- utarbeide og iverksette handlingsplan for Jobbstrategien
- implementering av Jobbstrategien i fylkene i nært samarbeid med arbeidslivscoachene i fylkene, bla. avholde fagsamlinger.
- utarbeide eget kompetanseprogram i Jobbstrategien for Arbeidslivet og samordnet med «Sees i morgen!», Arbeidsgiverlos-ordningen og øvrig delmål 2 arbeidet i NAV Arbeidslivssenter.
- utarbeide kompetansepakke for arbeid og psykisk helse for arbeidslivet

NAV Arbeidslivssenter

NAV Arbeidslivssenter følger opp IA-avtalen gjennom et nært lokalt samarbeid med partene i arbeidslivet. Dette samarbeidet er videreutviklet i 2012 gjennom fylkesvise handlingsplaner styrket av øremerkede midler til IA-rådene.

Alle virksomheter som tegner Samarbeidsavtale er tildelt en egen kontaktperson fra NAV Arbeidslivssenter. Ved inngåelse av Samarbeidsavtale med NAV får virksomheten bistand til å utforme mål og handlingsplan for sitt IA-arbeid samt tilgang til tjenester som understøtter deres aktiviteter i å nå egne mål.

NAV Arbeidslivssenter leverer tjenester på alle tre delmål i IA-avtalen. For å kunne styrke måloppnåelsen på sykefraværsområdet har NAV Arbeidslivssenter hatt stort fokus på de største virksomhetene med høyest sykefravær. Majoriteten av disse er kommuner. De prioriterte virksomhetene har en varierende utvikling hva angår fraværstall men virksomhetene driver gjennomgående godt IA-arbeid.

NAV Arbeidslivssenter gjennomfører kartlegginger og analyser av portefølje, og er i ferd med å ta i bruk det nye kvalitetssystemet. Gjennom innføringen av nytt kvalitetssystem er det gjort endringer i tjenestespekteret som tilbys fra arbeidslivssentrene. I Kvalitetssystemet for NAV Arbeidslivssenter går det klart fram

- Hva som skal tilbys
- Hvem som skal gjennomføre de ulike aktivitetene.
- Hvordan arbeidsprosesser og rutiner for oppfølging av IA-virksomheter skal utføres.

De tjenestene som nå leveres til IA-virksomheter er:

- Bistand i vanskelige enkeltsaker
- Informere og veilede i bruk av virkemidler for et inkluderende arbeidsliv
- Bistand i systemrettet sykefraværsoppfølging
- Veiledning i IA-ledelse
- Veiledning i forebyggende og helsefremmende IA-arbeid
- Bistand til å inkludere personer som står utenfor arbeidslivet
- Bistand i å utforme en seniorpolitikk i et livsfaseperspektiv
- Gjennomføre analyse og planlegging av IA-arbeidet
- Måle og evaluere måloppnåelse i IA-arbeidet

For å kunne etablere et bedre et faktagrunnlag for innretning av tjenestene til IA-virksomhetene er det også utviklet et målekort for Arbeidslivssentrene. Dette muliggjør en mer enhetlig målstyring og gir grunnlag for bedre forståelse av sammenhenger mellom leverte IA-tjenester og oppnådde resultater.

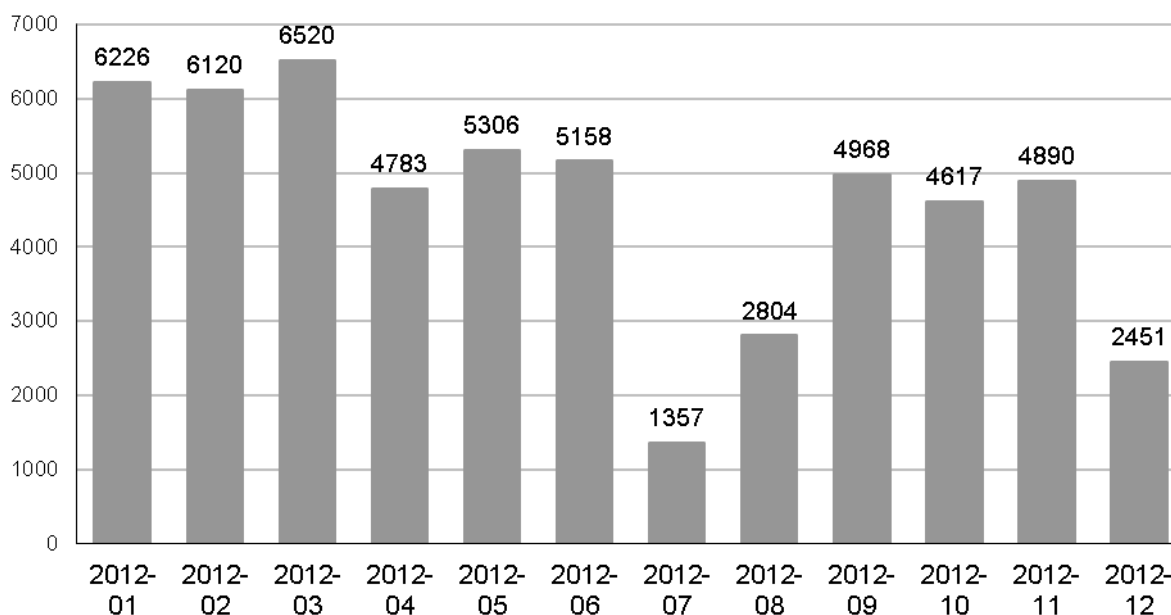
Rapporter fra fylkene viser at NAV Arbeidslivssenter er noe ulikt organisert og litt varierende profil på tjenesteleveransene sine. Innføringen av kvalitetssystemet gir imidlertid et godt fundament for mer enhetlige tjenester. Direktoratet følger tett opp bruk og etterlevelse av de nye arbeidsprosessene. Det er i perioden også blitt introdusert et målekort for NAV Arbeidslivssenter som muliggjør en mer enhetlig målstyring og forståelse mellom leverte IA-tjenester og oppnådde resultater. Både kvalitetssystem og målekort for NAV Arbeidslivssenter vil bli arbeidet videre med i 2013.

Resultater

Fordelingen mellom de ulike basistjenestene og IA-tjenestene viser at arbeidet med reduksjon av sykefraværet fortsatt har høy prioritet. De nye IA-tjenestene vil gjøre det lettere å differensiere mellom leveransene til de ulike delmålene, samt hvor mye av bistanden har vært levert i enkeltsaker versus systemarbeidet i IA-virksomheten.

Det blir også arbeidet med å jobbe fram gode mål og handlingsplaner. Aggregert til nasjonalt nivå har fylkene tilnærmet full måloppnåelse på tre av fire styringsindikatorer for 2012. Dette betyr at 4 av 5 IA-virksomheter har utformet mål og handlingsplaner med skriftlige resultat- og aktivitetsmål for eget IA-arbeid. At IA-virksomhetene har utarbeidet klare mål for eget IA-arbeid danner et godt grunnlag for å skape resultater i 2013. For NAV gir dette også mulighet for mer planlagte leveranser og dermed større muligheter for å kunne levere tjenester med høy kvalitet til IA-virksomhetene.

Månedlig utvikling i leverte IA-tjenester i perioden januar 2012- desember 2012



Figuren viser månedlig utvikling av antall leverte IA-tjenester (inkludert Basistjenester) for 2012. I perioden er det levert totalt 55 200 basistjenester og IA-tjenester mot 64 806 (basistjenester) i samme periode i fjor. Dette er en nedgang fra forrige periode som skyldes endringer i registreringspraksis. Dette resultatet viser at vi fortsatt holder godt trykk og høyt aktivitetsnivå i samarbeidet med IA-virksomhetene for å oppnå målene i avtalen. Vårt målrettede arbeide mot virksomhetene anses å ha hatt vesentlig betydning i dette henseende.

Brukerpanel for de tjenester som ytes av NAV Arbeidslivssenter

Arbeids- og velferdsdirektoratet har i samarbeid med partene opprettet et halvårlig brukerpanel for partene og et utvalg av representative IA-virksomheter. Panelet er rent rådgivende og formålet er å øke kunnskapsgrunnet om praktiseringen av arbeidet rundt Samarbeidsavtalen. Det ble avholdt 2 brukerpanel i 2012.

Aktivitetsrapportering fra IA-rådene, 2012

Alle IA-rådene har utarbeidet mål- og handlingsplaner for 2012 og gjennomført mellom 3-6 IA-rådsmøter i løpet av året. Noen av IA-rådene har etablert mindre arbeidsgrupper/arbeidsutvalg som har særlig ansvar for forberedelser og etter arbeid knyttet til IA-rådsmøtene og gjennomføring av aktiviteter. Disse er også partssammensatt. Hovedvekten av IA-rådenes aktivitetene og tiltakene ble i 2012 lagt til 2. halvår. Dette viste seg å bli en utfordring for flere av IA-rådene både med tanke på få gjennomført de planlagte aktivitetene i løpet av en kort tidsperiode og samtidig anvende de tildelte IA-rådsmidler.

Aktivitetene

De fleste av IA-rådene har gjennomført intern opplæring for IA-rådsmedlemmene og alle IA-rådene har arrangert en eller flere av følgende aktiviteter og tiltak i løpet av året:

- HMS/IA-konferanse, ofte med utdeling av IA-pris
- IA-uke hvor IA rådet reiser rundt i fylket og avholder regionale møter med ledere, verneombud og tillitsvalgte. Tema er i hovedsak delmål 1 og inkluderende ledelse, men også rekruttering av nye IA-virksomheter.

- Kurs og konferanser med delmål 2, jobbstrategien og delmål 3 som hovedtema
- Erfaringsamlinger og opplæring for spesifikke næringer/sektorer med høyt sykefravær
- Konferanser/samling om forebygging, jobbnærvær og helsefremmende arbeidsplasser
- Fagsamlinger med tilrettelegging og medvirkningsplikten som tema
- Støtte og videreutvikling av samarbeid rundt Ungt Entreprenørskap
- Fagdager for bedriftshelsetjenesten
- Bistand/fremstøt ovenfor media/presenettnettverk med gode IA saker for å skape blest om IA-arbeidet samt kronikker. I tillegg rapporterer IA-rådene om mer bevisst bruk av media i forkant av konferanser for å skape oppmerksomhet rundt arrangementene og IA-arbeid.
- Implementeringsaktiviteter i forbindelse med innføring av inkluderende.no og Jobbforhelsa.no

Av mer særegne aktiviteter rapporteres det om:

- Prosjekt »Jobbstafetten«, hvor man knytter en arbeidssøker med redusert funksjons/arbeidsevne til en arbeidsgiver for 1 ukes arbeidstrening/arbeidsuke
- IA-kalender, med synliggjøring av gode eksempler på inkludering
- Holdningsbarometer (survey), en undersøkelse relatert til holdninger i virksomheter innenfor IA-området og spesielt i forhold til inkludering
- IA-teater med forestillingen «Til stede» gjennomført i ulike bedrifter
- Seminar knyttet til risikoforhold i reindriftsnæringen
- Oppfølging av prosjektet iBedrift
- IA-prosjekt, utdeling av prosjektmidler til IA-virksomheter

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

Flere av IA-rådene melder at de ikke har igangsatt spesielle tiltak knyttet til enkeltvirksomheter, men at de har gjennomført aktiviteter, som erfaringsamlinger og opplæring- og informasjonsaktiviteter, mot bransjer/sektorer med særlige utfordringer i forhold til høyt sykefravær. Dette gjelder særlig store kommuner og den kommunale helse- og sosial/omsorgssektoren. Tema for flere av aktivitetene har vært å redusere sykefraværet og øke bruken av gradert sykemelding. Noen av IA-rådene har også tilbudt virksomheter å delta i prosjektet iBedrift som er et verktøy for å styrke jobbnærværet.

Ett av IA-rådene rapporterer om at selv om IA-rådet ikke har igangsatt tiltak mot enkeltvirksomheter av spesiell betydning for måloppnåelse, har IA-rådets prioritering hatt innvirkning på virksomhetsplanene til NAV Arbeidslivssenter. Andre IA-råd rapporterer også om at NAV Arbeidslivssenter har igangsatt tettere oppfølging av enkeltvirksomheter på bakgrunn av IA-rådenes prioriteringer.

Effekt av tiltakene

IA-rådene mener det er vanskelig og måle konkret effekt av tiltakene som er gjennomført, men de mottar gode tilbakemeldinger fra deltakerne som har deltatt på konferanser, samlinger og opplæring. Noen av rådene har benyttet quest-back for å evaluere samlinger og konferanser. IA-rådene mener likevel at IA og IA-arbeid er satt på dagsorden i fylket og at partssamarbeidet er bedret gjennom felles ansvar for planlegging og gjennomføring av aktiviteter i fylket.

IA-rådet i Troms mener det er dokumentert at sykefraværet er gått ned i innsatsvirksomhetene for iBedrift. Andre IA-råd mener også å kunne se en gunstig utvikling i forhold til redusert sykefravær og at bruk av gradert sykemeldinger har økt. Noen av IA-rådene mener også at gjennomførte aktiviteter har bidratt til en bevisst holdning i bedriftene mht. å vurdere seniorer som en viktig ressurs og fokus på jobbstrategien kan se ut til å ha bidratt til mer inkludering av flere i arbeidslivet.

IA-rådet i Trøndelag uttrykker at resultatene av IA-holdningsbarometer (gjennomført survey) har gitt dem tankevekkende refleksjoner omkring muligheter og hindringer innenfor delmål 2 arbeidet. Denne problematikken ønsker rådet å jobbe videre med i 2013. Noen av rådene mener aktivitetene har bidratt til økt trygghet for og mellom ledere og ansatte i dialogen omkring godt arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsplasser som videre har ført til lavere sykefravær. Noen av IA-rådene melder om at de vil innhente mer informasjon fra de prosjekter som har fått støtte og planlegger videre evaluering av disse.

Oppfølging av sykmeldte

IA-avtalen er nå i ferd med t å få moment og resultatene på avtalens tre delmål gir håp om måloppnåelse ved avtalens slutt 31.12.2013. Sykefraværet er nå på det laveste nivået i IA-avtalens levetid.

I løpet av 2012 har NAVs nye oppgaver på sykefraværsområdet blitt godt forankret i etaten. Regelendringene har på en del områder vært utfordrende for alle berørte aktører. Arbeids- og velferdsdirektoratets oppfatning er at de nye rutinene nå i stor grad er innarbeidet og fungerer etter forutsetningene.

Spesielt for arbeidsgivere har kravene til økt oppfølging og rapportering vært merkbare, ikke minst grunnet det nye sanksjoneringsregimet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har i løpet av året gjort flere grep for at systemet med rapportering, forhåndsvarsel og sanksjonering skal fungere så enkelt som mulig. Direktoratet er i gang med å utvikle en App til støtte for arbeidsgiveres oppfølgingsarbeid i tillegg til at vi i 2012 har etablert en integrert løsning mot HR-systemer med mulighet til direkte elektronisk rapportering. Det er stadig flere arbeidsgivere som benytter elektronisk innsending av rapporteringsskjemaet.

Status for gjennomføring av kompetansepakken for arbeidslivet «Sees i morgen!»

Kompetansepakken for arbeidslivet ble lansert i 2009/2010 i regi av Nasjonal Strategiplan for arbeid og psykisk helse i nært samarbeid med partene i arbeidslivet. Ansvar for gjennomføring er lagt til NAV Arbeidslivssenter. Etter oppstart har det kontinuerlig vært jobbet med å utvikle og standardisere innholdet. Ved utgangen av 2012 inneholder kompetansepakken grunnkurs og fire fordypningsmoduler, som er tilrettelagt for å gjennomføres både som åpne og bedriftsinterne kurs. Fra 2013 skal NAV fortsatt tilby hele kompetansepakken til arbeidslivet. Satsingen har ført til et stort kompetanseløft for NAV Arbeidslivssenter på tema arbeid og psykisk helse, slik at kan tilby en bedre tjeneste til arbeidslivet på dette fagområdet. NAV har med dette gitt et tilbud i hele landet for å hindre utstøting og øke inkludering i arbeidslivet.

Jobbstrategien

NAV Arbeidslivssenter har fått styrket delmål 2 arbeidet gjennom ansettelsen av arbeidslivscoacher i alle fylker. Det er utviklet et kompetanseprogram for arbeidslivet, hvor erfaringer fra arbeid og psykisk helse bl.a. er lagt til grunn.

Kompetanseprogrammet for arbeidslivet hadde flere leveranser i 2012. Samarbeid med arbeidslivspaken «Sees i morgen!» er etablert og skal videreutvikles. Begge disse kompetanseprogrammene har samarbeidet om å gjennomføre en samling om ulike temaer og fag knyttet til arbeid og psykisk helse og inkludering av mennesker med nedsatt funksjonsevne.

Status for Arbeidsgiverlos

Forsøket med Arbeidsgiverlos ble avsluttet innen utgangen av 2012. Forsøket har vært i sju av landets arbeidslivssenter. AFI har evaluert forsøket som svært godt gjennomført og med gode resultater. Tilbudet har bidratt til kompetanseheving både i arbeidslivet og internt i NAV om arbeid og psykisk helse.

I tiden forsøket har pågått har ca. 1000 virksomheter fått faglig bistand og støtte på individ og systemnivå. Utfordringene videre er kompetanseoverføring til fylkene slik at denne tjenesten utvikles i alle fylker.

Seniorpolitikk

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

IA-konferansen 2012

Motivasjonsfilm om tilrettelegging på arbeidsplassen ble ferdigstilt til den Nasjonale IA-konferansen og ble vist der. Etter at filmen var vist på IA-konferansen ble den lagt ut på Idébankens nettsider og brukes nå i undervisningsøyemed av IA-rådgivere og virksomheter.

2.2 Rapportering fra Arbeidstilsynet

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Arbeidstilsynet har gjennomført i underkant av 2000 IA-tilsyn som har vært direkte rettet i forhold til forebyggende arbeid, tilrettelegging og oppfølging av ansatte. Bakgrunn for tilsynene er i hovedsak planlagt aktivitet gjennom et eget tilsynsprosjekt i utvalgte bransjer, men også tilsyn som initieres ut fra legers innmelding av arbeidsrelaterte skader, oppfølging av enkelthenvendelser og oppfølging av tips.

Det er gitt reaksjoner i 65 pst. av tilsynene. Pålegg som gis er i stor grad knyttet til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, plikt om godkjent bedriftshelsetjeneste og opplæring innen vernetjeneste og helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Lederes kompetanse, og eventuell manglende opplæring eller forståelse for systematisk og forebyggende HMS-arbeid, har betydning for hvordan virksomhetene er i stand til å arbeide godt med et inkluderende arbeidsliv. Funn i virksomhetene viser at Arbeidstilsynets innsats har effekt.

Arbeidstilsynet har gjennom året en jevn oppfølging av legers melding om arbeidsrelatert sykdom. Meldingene gjelder ofte kjemiske og biologiske faktorer eller støy. Meldingene følges i mange tilfeller opp med tilsyn, og det gis ofte pålegg som medfører forbedringer i det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Arbeidstilsynet har i 2012 ikke avvik fra planlagte aktiviteter. Arbeidstilsynet har i 2012 ivaretatt sine planer innen IA-arbeid på en god måte og tilsynsvolum er ivaretatt. Utstrakt samarbeid og samhandling med andre følges tett opp både sentralt og regionalt. Deltakelse og aktiviteter i de fylkesvise IA-rådene er viktige aktiviteter som ivaretas godt i alle regioner. Arbeidstilsynet har i 2012 arbeidet med å tilrettelegge for god behandling av søknader om dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene. Det er utført mye koordinert utviklingsarbeid på temaet arbeidstid i 2012. Retningslinjer for behandling av søknader etter arbeidsmiljøloven § 10 er revidert og blir implementert i løpet av 2013.

Særlig vellykket aktivitet

Godkjenningsordning for bedriftshelsetjenester har vært operativ i tre år ved utgangen av 2012. Arbeidstilsynet mener at arbeidet med godkjenning av bedriftshelsetjenester bidrar til å heve den faglige kvaliteten i bedriftshelsetjenestene. Det bemerkes spesielt at godkjenningsarbeidet har stimulert til en bedre og mer dokumentert kvalitetssikring av tjenestene i bedriftshelsetjenestene, og et mer målrettet arbeid med å utvikle personalets kompetanse. Godkjenningsordningen har ført til styrking og utvikling av mer robuste fagmiljøer gjennom kravene som stilles til volum og tverrfaglighet.

Ukeverk, tilsyn og reaksjonsprosent	Ukeverk		Tilsyn		Reaksjonsprosent	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Tilrettelegging og oppfølging	1 783	1 981	2 052	2 438	64 %	65 %

Kilde: Exie 2011 og 2012

Mye av arbeidet med styrket tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og arbeidstakere med redusert arbeidsevne har vært organisert innenfor det nasjonale prosjektet *På lag*. Det har vært en høy reaksjonsprosent med pålegg som i hovedsak omhandler systematisk HMS-arbeid, plikt om godkjent BHT og opplæring i vernetjeneste og HMS. I tillegg gis ofte reaksjon på manglende arbeidsavtaler. De gjennomførte tilsynene har dermed medført en økt bevissthet rundt disse tema hos de kontrollerte virksomhetene, samt gitt pålegg om utbedring i henhold til arbeidsmiljøloven og gjeldende forskrifter. Det er til sammen gjennomført ca. 2 400 tilsyn med tema tilrettelegging og oppfølging, og gitt reaksjoner i 65 prosent av tilsynene.

Arbeidstilsynet følger opp legers melding om arbeidsrelatert sykdom basert på en medisinsk vurdering fra etatens arbeidsmedisinere og lokal kunnskap om den enkelte virksomhet. En stor andel av meldingene om arbeidsrelatert sykdom gjelder støyskader, men kjemisk og biologisk eksponering, samt psykisk og ergonomisk eksponering meldes hyppig. Meldinger som Arbeidstilsynet følger opp resulterer ofte i pålegg som medfører forbedringer i det forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheten.

Arbeidstilsynet har hatt en koordinert innsats i regionenes tilsyn med legers arbeidstid. Sentralt i Arbeidstilsynets arbeid med tilrettelegging og et inkluderende arbeidsliv er samhandling og samarbeid med andre. IA-avtalen fortsetter inn i 2013 og Arbeidstilsynet deltar i flere eksterne fora der IA-arbeidet følges opp. Ved siden av å fokusere på arbeidsgiveres plikter knyttet til oppfølging og tilrettelegging i tilsyn, er regionenes deltakelse i IA-rådene en viktig arena for sentral og lokal oppfølging.

På lag

I prosjektet *På lag* har prioriterte næringer og virksomheter i 2012 vært helse og sosial, kultur og NAV. Det er også gjennomført tilsyn innen varehandel, transport, frisører, legekontorer, tannlegekontorer og undervisning, samt et mindre antall tilsyn i enkelte andre næringer. Det gitt reaksjoner i over 70 prosent av de besøkte virksomhetene. Det erfares klare mangler når det gjelder forebyggende og systematisk HMS-arbeid. Dette gjelder spesielt på kartlegging, risikovurderinger og utarbeidelse av handlingsplaner for nødvendige tiltak. Videre er det avdekket manglende kartlegging av reelle arbeidsmiljøutfordringer. De mest vanlige faktorene er stort arbeidspress og kompliserte arbeidsoppgaver. Manglende arbeidsavtaler og mangler i avtalene er også gjentakende reaksjoner. Mange reaksjoner knytter seg til virksomhetenes avtale og bruk av BHT.

Arbeidstilsynet viser til søknad av 21. oktober 2011 og dialog om tilskudd til informasjonsaktiviteter i tilknytning til avtale om inkluderende arbeidsliv samt tillegg til tildelingsbrev pr. 2. juli hvor Arbeidsdepartementet stiller til disposisjon 160 000 kroner over statsbudsjettets kap. 601 Utredningsvirksomhet, forskning m.m, post 21 Spesielle driftsutgifter. Midlene skal benyttes til trykking og distribusjon av sluttrapporten *På lag*. Da prosjektrapporten ikke er ferdigstilt innen 2012 er midlene ikke benyttet.

Tilsyn i næringer og virksomheter som er pålagt godkjent BHT

Som hovedregel foretas det kontroll med plikten til å være tilknyttet godkjent BHT i alle tilsyn i lovpålagte bransjer. Det gis mange pålegg om tilknytning til og bruk av BHT, noe som viser at det fortsatt er behov for oppmerksomhet om dette tema i våre tilsyn. Det er stor variasjon i hvordan BHT blir benyttet som ressurs av den enkelte virksomhet. Det gis mange

pålegg om arbeidsgivers bruk av BHT. Det er grunn til å påpeke at mange virksomheter sin bestillingskompetanse i forhold til sin tilknyttede BHT har stort potensial til å oppnå den standard på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet som regelverket krever.

Godkjenningsordning for bedriftshelsetjenester

Godkjenningsordning for bedriftshelsetjenester har vært operativ i tre år ved utgangen av 2012. En fleksibel overgangsordning på tre år for bedriftshelsetjenester som har hatt behov for å tilpasse seg vilkårene for å bli godkjent opphører ved utgangen av 2012.

Arbeidet med godkjenning av bedriftshelsetjenester bidrar til å heve den faglige kvaliteten i bedriftshelsetjenestene. Det bemerkes spesielt at godkjenningsarbeidet har stimulert til en bedre og mer dokumentert kvalitetssikring av tjenestene, og et mer målrettet arbeid med å utvikle personalets kompetanse.

IA-samarbeid og aktiviteter knyttet til IA-avtalen

Arbeidstilsynets deltakelse i IA-rådene er et aktivt og strukturert samarbeid omkring IA-avtalen som følges godt opp i alle fylker. Det er utarbeidet og innhentet rapport fra alle IA-rådene i landet, og de viser at det arbeides bredt og aktivt med alle tre delmålene i IA-avtalen.

Det samarbeides også i konkrete tilsyn. I enkelte tilfeller bes det om at arbeidsgiver tar med IA-kontakten sin under tilsynet, sammen med BHT, for å bidra til at det blir god oppfølging av tilsynet. Det rapporteres om at dette har vært vellykket.

Arbeidstilsynets regioner har formalisert samarbeid med NAV Arbeidslivssentre. IA som tema med alle tre delmål er sentralt i samarbeidsmøtene, og det er i all hovedsak laget handlingsplaner for samarbeidet i alle fylkene. Handlingsplanene omfatter informasjon og dokumentutveksling, planlegging, koordinering og evaluering av aktivitet, informasjon knyttet til IA-rådene, felles møter med BHT og Arbeidslivssentre og andre samarbeidstiltak.

Arbeidstilsynet har formalisert og gjennomfører møter på sentralt nivå sammen med Arbeids- og velferdsetaten og Petroleumstilsynet. Gjensidig utveksling av planer og aktiviteter er til hjelp og nytte for å vurdere praktisk oppfølging av samarbeidet, oppsummere arbeid som er gjort og planlegge videre samarbeid. IA-arbeid er sentralt tema på disse møtene.

Arbeidstilsynet er også representert i de tre gruppene nevnt i IA-avtalen; faggruppen for IA-avtalen, oppfølgingsgruppen og Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Informasjonsarbeid

Arbeidstilsynet har utgitt to Kompassrapporter i 2012 med tema som er relevante for satsingsområdet, en om tannhelsetjenester, og en som omhandler allmennlegetjenesten. Det er også revidert skriv til leger vedrørende bekymringsmelding som deles ut på tilsyn innenfor legetjenesten. Arbeidstilsynet har produsert fakta-ark om «Registering av skader og sykdommer - hva kan registreringene brukes til?», og det er revidert et fakta-ark om «Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt - En vesentlig faktor i forebygging av sykdom og skade». Det er sendt ut informasjon til aktuelle sentrale aktører i forbindelse med etatens tilsynsaktivitet innenfor IA-området, blant annet til Den Norske Legeforening, Norsk Helsesekretærforbund, landets Fylkesmenn, interesseorganisasjonene Lederne og hovedorganisasjonen VIRKE. Det er også hold innlegg på flere medlemsmøter i tannlegeforeninger.

Kommunikasjonskampanjen «Jobb for helsa» som var et myndighetssamarbeid mellom NAV Helse- og sosialdirektoratet og Arbeidstilsynet, ble avsluttet vinteren 2012. Nettsiden jobbforhelsa.no er besluttet videreført inntil videre, og tilbyr fortsatt brukerne informasjon om forebygging og tilrettelegging og veiledningsmateriale til bestilling.

Arbeidstilsynet bidrar aktivt med å gjennomføre informasjonsmøter, konferanser og kurs med NAV Arbeidslivssentre eller Arbeidstilsynet som arrangør, og dette er knyttet til oppfølgingsaktiviteter i forbindelse med IA-rådene. Foredragene er ofte relatert direkte til inkluderende arbeidsliv der alle tre delmål er aktuelle.

En del av prosjektaktiviteten i På lag innebærer aktivt informasjonsarbeid. Inspektører bidrar blant annet aktivt med, og er tilgjengelige for, samarbeid om gjennomføring av IA-kurs i regi av NAV Arbeidslivssentre. Spesielt har tilretteleggingskurs og egne kurs for varehandel og helse- og sosialsektoren, vært gode bidrag for Arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet bidrar sammen med NAV om å lage en mobil-applikasjon for sykefraværsoppfølging. Arbeidet ble påbegynt høsten 2012, og forventes å lanseres i løpet av 2013. Applikasjonen er et hjelpemiddel for ledere i oppfølgingsarbeidet for egne ansatte. NAV leder dette arbeidet.

3. Rapportering fra arbeidstaker- og arbeidsgiversiden

3.1 LO

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Det gode partssamarbeidet har betydd mye for resultatene som er oppnådd på IA-område i denne perioden. IA-samarbeidet har også styrket partssamarbeidet.

Det er avholdt lokalt tilpassede kurs og konferanser, spesielt der hvor det er store geografiske avstander. Disse rapporteres som meget vellykkede.

Bruken av holdningsbarometer, har medført en bevissthet om utfordringer med å inkludere spesielt de som har psykiske plager

Erfaring viser at fokus på rapportering av uønskede hendelser og gransking av ulykker har styrket det forebyggende perspektivet

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Det rapporteres fra flere forbund og IA-råd (LOs distriktskontorer) om gode planer som følges opp.

LO har gjennomført en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte, med 2700 respondenter. Tallene fra 2012 er positive i forhold til forrige undersøkelse (2009). Det kan se ut som det fremdeles er for få tillitsvalgte som er godt nok involvert i virksomhetenes IA-arbeid lokalt, men samtidig er det en klar økning i engasjement og deltagelse fra verneombud.

Særlig vellykket aktivitet

Desentrale kurs/konferanser i de geografisk store fylkene

Flere peker på IA-dag arrangementer som svært positive

I kommunal sektor er AMU hovedregelen, og det har medført en meget god forankring av arbeidet

Partssamarbeidet har medført at IA har blitt bedre integrert i HMS-arbeidet

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	18 distriktskontor 22 forbund Alle får jevnlig informasjon for videresending til fagforeninger og klubber. Det holdes 4-5 møter med forbundenes IA-kontakter årlig	-Det rapporteres at partene og Nav samarbeider om nyhetsbrev som distribueres i alle kanaler. -Noen har etablert nettverk for IA -det rapporteres om flere kronikker i lokalaviser om IA

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	- www.inkluderende.no Gjort endringer i 2012 -Noen forbund og distriktskontorer har laget egne informasjonshefter og lignende, alene og sammen med respektive parter. -flere distriktskontor (sammen med Nav og partene) produser og sender ut nyhetsbrev -det rapporteres om at kommunal sektor har IA som tema på introkurs for nyansatte	Mange gode tilbakemeldinger på bruk av verktøyet www.inkluderende.no Rapporteres brukt på bedriftsbesøk med suksess
Felles prosjekt (igangsatt 2012)	-Prosjekt ”Forebygging av helseskader hos bakeriansatte” -Videreføring av 3-2-1 prosjektet ”sammen for et godt arbeidsmiljø” -”Gravid i varehandelen” -Aktiv bruk av IA-avtalen for å få sykmeldte tilbake på jobb innenfor steinindustrien. Gjelder spesielt delmål 2 og 3. -Inngått samarbeid med Ungt entreprenørskap. -Utviklet og gjennomført et	Stor aktivitet, det rapporteres om flere prosjekter enn tidligere

	<p>Holdningsbarometer (spørreundersøkelse blant ledere og tillitsvalgte)</p> <p>-”Jobbstafetten”i Oslo/Akershus.</p> <p>-KS og Fagforbundet har utarbeidet egne hefter som er relatert til delmålene i avtalen og sektorvise utfordringer</p> <p>-Representant med i Nav sitt Egenmeldingsprosjekt</p> <p>-FARVE prosjekt om seniorer</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>Anslagsvis ca 5000 har deltatt på kurs og konferanser med tema IA</p>	<p>Basert på informasjon fra Fagforbundet er tallet antagelig betydelig høyere, fordi i mange kommuner får alle ansatte informasjon og opplæring om IA</p>
<p>Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt</p>	<p><u>LOs distriktskontorer:</u></p> <p>-Mange av LOs distriktskontorer rapporterer om sterkt og godt samarbeid i IA-rådene, hvor mye av aktiviteten initieres.</p> <p>-Det holdes konferanser og bedriftsbesøk for å informere om IA generelt. Disse tilpasses lokale forhold, slik at mange konferanser blir gjennomført på flere steder i fylkene.</p> <p><u>LOs forbund:</u></p> <p>-IA er tema på Faglig grunnkurs 1 for tillitsvalgte.</p> <p>-Noen forbund har sammen med tariffpartner laget felles brosjyrer om IA arbeid.</p> <p>-Det gjennomføres bedriftsbesøk hvor filmene fra Inkluderende.no brukes.</p> <p>-Det informeres via medlemsblader, nettsider og facebook.</p>	<p>Ser flere tilbakemeldinger på konkrete tiltak en tidligere</p>

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
<p>Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær</p>	<p>-Aust-Agder har startet med egne møter med IA-rådgiver og enkelte forbund. Opplevs som vellykket.</p>	<p>God utvikling og en økning i interessen i perioden</p>

	<p>-Prosjekt i bedriften Kitron, Aust-Agder, hvor man jobber med forebyggende tiltak for personer som har utfordringer knyttet til den private sværen, som igjen kan utløse helsemessige belastninger med påfølgende sykefravær</p> <p>-samarbeid med Ungt Entreprenørskap i Hedmark/Oppland, med fokus på ungdommens holdninger til inkludering og arbeidsmiljø</p> <p>-Postkom rapporterer om forsøk med helsescreening, som har medført en bevissthet om egen helse og reduksjon i fravær i enhetene</p>	
--	---	--

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Distriktskontorene rapporterer om deltagelse i alle IA-råd	Økt aktivitet og samarbeid

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	-Har et klart inntrykk av at det lages mye bra aktivitetsplaner med målsettinger -Det settes lokale mål og aktivitetsmål både lokalt og for tariffområder	Det rapporteres om en klar forbedring i denne perioden. For øvrig vises det til rapporteringen fra arbeidsgiversiden.
Identifiserte områder/bransjer/store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	-Hedmark har utarbeidet risikovurdering på drop-out fra skoler og sykefravær. Resultatet tilsa spesiell oppmerksomhet mot Glåmdalsregionen. -Finnmark har hatt fokus på offentlig sektor -Vestfold har satt fokus på	Økt bevissthet om hvilke bransjer som har størst risiko

	helse- og sosialsektoren og varehandel. Også arrangert en mulighetskonferanse for private og offentlige sykehjem -Kommunal sektor har et godt statistikkgrunnlag	
--	---	--

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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytning til kurs-/opplæringsvirksomhet)	21 forbund innenfor 5 tariffområder (finans, stat, kommune, privat og Spekter) YS sentralstyre har nedsatt et IA forum som er sammensatt med 2 representanter fra de 5 ulike sektorene i YS. YS IA forum har møter ca. hver 6. uke. Forumets oppgave er å holde sentralstyret og sektorene orientert og ansvarliggjort iht. IA avtalen. Forumet holder de ulike forbundene i YS og de fylkesvise IA rådsrepresentanten informert og orientert	YS samarbeider godt med arbeidsgiverorganisasjonene innenfor de ulike tariffområdene. Aktivitetsnivået er imidlertid noe forskjellig.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	YS opplæringssett er delt inn i 5 moduler. Opplæringsmodulene ligger tilgjengelig på YS hjemmeside.	Opplæringsmodulene blir fortløpende justert i tråd med de endringer som til enhver tid nødvendiggjør dette
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	YS har en representant med vara i hvert IA råd. (YS henviser til IA rådernes rapporter) YS deltar aktivt i justeringer og forbedringer av felles interaktivt opplæringsverktøy	YS IA forum bistår som pådriver og rådgivere av våre representanter i de fylkesvise IA råd. For øvrig er YS aktivt med i prosjekter i de forskjellige tariffområder.
Årlige anslag/statistikk over antall personer m/gjennomført kurs (ses også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og	YS deltar i ulike konferanser og arrangementer i regi av	YS har høyt aktivitetsnivå mot våre IA rådsrepresentanter.

verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	forbundene	Dette skjer bl.a gjennom vår årlige samling for IA rådsrepresentantene. I de enkelte forbund gjennomføres det opplæring for tillitsvalgte.
--	------------	--

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

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

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	YS er representert med representant og vara i de fylkesvise IA rådene	YS har gjennomført en to dagers samling for IA rådsrepresentantene og deres vara høsten 2012. Dette for å bevisstgjøre og ansvarliggjøre deres rolle i rådene slik at de kan bidra som aktiv medspiller.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	YS viser til aktivitet og rapportering fra de ulike tariffområdene hvor YS er representert.	YS skal som sentral part ansvarliggjøre og være en aktiv pådriver ovenfor sektorene slik at de følger opp med nødvendige tiltak i samarbeid med arb.giverorganisasjonene for å nå avtalens mål.
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse ift. 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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytning til kurs-/opplæringsvirksomhet)	<p>13 medlemsforeninger med til sammen omlag 170 000 medlemmer fordelt på alle sektorer mottar løpende informasjon pr epost, regelmessig møtevirksomhet i IA nettverk og via nettside. Egne IA ansvarlige innefor de store offentlige tariffområder; stat, helse, kommune</p> <p>Tett dialog med Legeforeningen i forhold til sykemelderrollen</p> <p>Frokostseminar januar om sykefraværarbeidet</p> <p>Diverse aktivitet åp det senorpolitiske området/debatt om aldersgrenser</p> <p>Fokus i medlemsundersøkelser</p> <p>Juristforbundet: Informasjon om IA-arbeidet og relevante lenker til IA-verktøy finnes på våre nettsider og er tilgjengelig for samtlige medlemmer + informasjon om dette er gitt i nyhetsbrev.</p> <p>Likeledes spredt informasjon om sentrale konferanser til våre medlemmer via nyhetsbrev.</p>	<p>Lagt inn IA-logoen på forsiden av nettsiden.</p> <p>Økende bruk av sosiale medier hvor IA omtales.</p> <p>Utvikler nytt politikk-dokument om inkluderene og helsefremmende arbeidsliv. Dette er til organisatorisk behandling i medlemsforeningene.</p> <p>Forbedringspotensial: styrke innsats i de store offentlige tariffområder. Få opp aktivitet og engasjement i de medlemsorganisasjoner som ikke rapporterer egen aktivitet.</p>

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Inkluderende.no	Inkluderende.no brukes i tillitsvalgtopplæring, har spredd om lag 1000 minnepinner

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)	<p>Juristforbundet (JF):</p> <p>IA tema på 4 kurs + særskilt tema på Juristforbundets kongress. Totalt: 305 deltakere.</p> <p>I tillegg Akademikerkurs desember 2012 – JF deltaker. IA-deltema + innlegg fra Arbeidslivssenter.</p> <p>Hefte fra Idébanken om tillitsvalgtes rolle i et inkluderende arbeidsliv er delt ut på våre egne tillitsvalgtkurs.</p> <p>Norsk Lektorlag: Opplæring av tillitsvalgte: har hatt ca 80 på kurs hvor tillitsvalgtes rolle i IA sammenheng har vært et av temaene.</p> <p>Legeforeningen Flere skriftlige informasjoner til alle medlemmer/medlemmene av allmenlegeforeningen om IA-tiltak og sykemelderopplæring, m.v. Legeforeningen har en egen intranettside for IA-arbeid i sekretariatet. Det er også lagt ut flere saker om dette på foreningens nettsider og i "Tidsskriftet".</p> <p>Kurs:</p> <p>LVS' tariffkurs og tariffkonferanse, 8.-9. februar 2012; 29 deltakere. C-kurs Spekter/Virke, 7. mars 2012; 47 deltakere. Tillitsvalgtkurs trinn I, 19. mars 2012; ukjent antall deltakere. C-kurs Legeforeningen, Tannlegeforeningen og Psykologforeningen, 28.-31. august 2012; 14 deltakere. Tillitsvalgtopplæring – Modul III, 4.-7. september 2012; 51 deltakere. Tillitsvalgtkurs trinn I, 8.-9-</p>	<p>Legeforeningen Utviklet i 2012 et nytt obligatorisk opplæringsprogram for ledere med personalansvar. Hovedvernombud og bedriftshelsetjenesten ble også invitert.</p>

	<p>oktober 2012; ukjent antall deltakere. Tillitsvalgtkurs trinn I, 6.-7-desember 2012; ukjent antall deltakere.</p> <p>Legeforeningen har en egen IA-gruppe med regelmessige møter. IA-gruppen utviklet i 2012 et obligatorisk opplæringsprogram for ledere. Følgende deler ble gjennomført i 2012:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oppfølging sykefravær – reparerende tiltak 2. Oppfølging sykefravær – forebyggende tiltak 3. Pensjonsordninger i Legeforeningen 4. Psykisk helse 5. Helsefremmende tiltak <p>Gjennomføres i 2013</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Jobbnærvær 7. Personalsaker og konflikthåndtering 8. Rus/ AKAN <p>KOL: Tillitsvalgte har vært på ulike IA kurs i regi av Forsvaret.</p> <p>Samfunnsviterne: <u>Mht tillitsvalgtkurs</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Videreutviklet innholdet på årlig dagskurs for tillitsvalgte om IA: tatt i bruk gruppearbeid og eksterne foredragsholdere fra bl.a. arbeidslivssenter og Tengs fra Akademikerne. - IA deltema på alle grunnkurs for tillitsvalgte (iht tillitsvalgtrollen), utdeling av IA-brosjyrer etc - IA-aspektet trekkes nå tydeligere frem som tema på tillitsvalgtkurs i tilsettingsprosesser - Totalt ca 120 tillitsvalgte som har mottatt opplæring om IA, på grunnkurs og temakurs. I tillegg kommer våre deltakere på Akademikernes kurs i IA og omstillinger (Svalbardkurset) <p><u>Andre tiltak:</u></p>	
--	---	--

	<p>- Ajourføring av IA-stoff på nettsidene, både iht egenprodusert stoff og lenker til brosjyrer og andre nettsted.</p> <p>- Artikkel om tilrettelegging og medvirkningsplikt i medlemsbladet Samfunnsviteren</p> <p>Vi har også laget 6 aktivitetspakker for temakvelder om IA for fylkesavdelinger og lokallag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IA-avtalen - IA på arbeidsplassen - Økt yrkesdeltakelse for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne - IA-verktøy - Akademikernes IA-kurs <p>Tillitsvalgtes rolle i IA-arbeidet</p> <p>Tekna</p> <p>-IA tas opp som tema på tillitsvalgtopplæring – eget foilsett utarbeidet. IA som særskilt tema på konferanse for lærere 7. februar</p> <p>-Startet samarbeid med NHO og NITO vedr IA rettet mot ingeniører, med de særlige utfordringer som finnes på seniortiltak, arbeidstid, arbeidsmiljø og psykososial helse. Informasjonshefte skal utarbeides og det er planer om et eget seminar med dette som tema.</p> <p>-IA-side med informasjon og relevante lenker på tekna.no</p> <p>-Faglig rådgivningsgruppe etablert for drøfting av NAVrelaterte enkeltsaker hvor IA også inngår som element.</p> <p>Anslag: IA-relatert informasjon er innlemmet i de fleste av kontaktpunktene ut mot de tillitsvalgte. (Sektor-årsmøter, sektorkonferanser og kursporteføljene) Konkret opplæring er</p>	
--	--	--

	<p>inkorporert i eksisterende kursporteføljer. I tillegg behandles tema ofte særskilt ifbm. bedrifts- og etatsbesøk. Tekna anslår at minst 500 har deltatt på opplæring hvor IA/arbeidsmiljø har vært tema i en eller annen form i perioden februar 2012 til februar 2013.</p> <p>Andre tiltak: I perioden har Tekna inngått intensjonsavtale med NHO og NITO, hvor målsettingen er å etablere godt "IA-samarbeid" mellom bedriftene og ingeniørtillitsvalgte. Tekna møter NHO og NITO jevnlig for å dele erfaringer og for å drøfte tiltak.</p> <p>Tekna har i perioden vedtatt å jobbe for opphevelse av den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven.</p> <p>Psykologforeningen:</p> <p>To grunnkurs av fem dager er arrangert i løpet av året – for alle nye tillitsvalgte.</p> <p>Tema: opplæring i IA-avtalen med foredrag og visning av IA film fra Idebanken. Deltagerne har også fått utdelt insirasjons- og arbeidsbok for IA arbeidet.</p> <p>Til sammen 70 deltakere på disse to kursene</p>	
<p>Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt</p>		

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

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

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	For øyeblikket mangler vi IA rådsrepresentanter i 3-4 fylker.	Vår hovedutfordring er at de lokale IA rådsrepresentantene ikke har et organisatorisk lokalt fylkesledd å forholde seg til. Mobilisering til arrangementer i regi av IA rådene går via Akademikerne sentralt og foreningene sentralt. IA rådsrepresentantene møter regelmessig foreningenes IAansvarlige. Denne kontakten kan eventuelt styrkes.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

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

3.4 Unio

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

IA er en naturlig og vesentlig del av organisasjoner/tillitsvalgte og verneombuds virkeområde. Dette er positivt, men det medfører også at det er vanskeligere å skape nytt engasjement og å begeistre til ny og enda større innsats. Tiltak for fornyet engasjement bør identifiseres og settes i verk. Trethetsmekanismer må unngås.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Ingen spesielle avvik. IA-konseptet er forstått og akseptert. Delmål II er vanskelig å følge opp. Tilbakemeldinger om at tilbudet om BHT og arbeidsplassvurderinger dårlig utnyttet.

Særlig vellykket aktivitet

Unios bok: «veiviser for et mer inkluderende arbeidsliv», blir godt mottatt. Trolig fordi den går i detaljer og fungerer som et oppslagsverk.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	De aller fleste medlemsorganisasjonene (11) har videreført og utviklet tillitsvalgtopplæringen på feltet. Temaet er på dagsorden både lokalt og sentralt. Materieell fra Idebanken er benyttet mer enn tidligere. I tillegg informasjon på nettsider, debatter og avisinnlegg.	-Tillitsvalgtopplæring i NFS er modernisert og IA mer vektlagt. -Utdanningsforbundet har blant annet fokusert på integrering i HMS-systemet, innemiljø, konflikter, vold og trakassering -Flere forbund har hatt fokus på BHTs oppgaver.

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 ulike organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Som før. -nytt opplæringsmaterieell om seniorpolitikk under produksjon	Øvrig eksisterende materieell vurdert som tilstrekkelig
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Som før; inkluderende.no, aktivitet med Idebanken, SSP mm. -Samarbeidsprosjekt med KS: «seniorer i medvind» ferdig i løpet av våren. -Saman om ein betre kommune	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Kan ikke anslås. Alle forbund behandler temaet på sentrale og lokale kurs. Mange kurs om spesifikke temaer, f.eks. arbeidsdeltagelse og ergonomi. Tillitsvalgtrollen i IA er et tema som går igjen.	I ht. rapporter fra forbundene er IA en del av den systematiske opplæringen/grunnopplæring. Det er stor interesse for temaet: «Tillitsvalgtrollen og IA» Det er behov for avklaringer.
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Det tilbys kurs/konferanser fra Unio, blant annet til Unios representanter i ALS. Noe foredragsvirksomhet ute. Nettsider, avisinnlegg Nytt sentralt kurskonsept for verneombud/amu planlegges. Kfr. også rapportering fra tariffområdene	Det er mindre interesse for sentralt initierte opplegg nå enn før. Dette skyldes trolig at kurstilbudet ute er svært stort og at de nye elementene i IA-avtalen nå er kjent og implementert i grunnopplæringen for tillitsvalgte oig verneombud.

	-Workshop om bedriftshelsetjenesten -Månedlig faglig opplegg for sentral IA-gruppe	I tillegg tilbyr ALS ofte kurs i fylkene. Unio prøver å lage nye konsept som kan vekke mer interesse.
--	---	--

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sectorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Søknad om FARVE-midler: - prosjekt kjønnsdelt arbeidsmarked og sykefravær -prosjekt samarbeid fastlege – ergoterapeut	Flere slike prosjekt i gang nå enn før

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Medlemmer i alle råd	Ulikt aktivitetsnivå i fylkene.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsatt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Se rapport 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 rapport fra tariffområdene	

3.5 NHO

NHO har for inneværende rapporteringsperiode noen sentrale forhold å rapportere:

- 1) NHOs medlemsbedrifter har nådd sykefraværs målet (Nasjonalt mål: 5,6%, status NHO-bedriftene: 5,5% for 3. kvartal 2012)
- 2) NHO-fellesskapet har startet et landsdekkende prosjekt på delmål-2-området; "Ringer i vannet"
- 3) NHOs medlemsbedrifter rapporterer betydelige utfordringer med rapporteringsregimet knyttet til oppfølging av sykmeldte

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	NHO har ca 22 000 medlemsbedrifter. Organisasjonen består av NHO sentralt, 21 landsforeninger som deller bransjer innen håndverk, industri, service og IKT/kunnskap. Hver av disse har en egen person dedikert til HMS/IA-feltet. I tillegg har NHO 16 regionkontorer Alle NHO-fellesskapet sine kommunikasjonskanaler på web og i papirformat har formidlet IA-relevante nyheter/veiledninger	Møter og konferanser om IA er gjennomført i alle regioner og av de aller fleste landsforeninger. Et spesielt fokus har vært på IA-verktøyet inkluderende.no. NHO-fellesskapet har høyt fokus på IA/HMS-området. Våre 22 HMS-rådgivere har aktiviteter og prosjekter i egne landsforeninger, men har også siste år vært preget av utstrakt synergi og kunnskapsdeling. For eksempel har landsforeningene innen matområdet hatt felles IA/HMS arrangementer, men også hatt arrangementer med andre landsforeninger. Byggenæringen og Fellesforbundet har utviklet en informasjonsbrosjyre rettet mot arbeidstakeren: "Bedre når du er tilstede hver dag", - som er godt mottatt og nå tilpasset og formidlet av Norsk Industri.NHO Mat og Landbruk sine erfaringer fra 3-2-1-prosjektet skal formidles og deles ved at det lages en modell for erfaringsoverføring til hele NHO-fellesskapet. HMS_IA-fellesskapet har en rekke arbeidsgrupper på ulike fagtema.

		<p>Partenes felles interaktive opplæringsprogram er aktivt tatt i bruk og aktivt promotert av landsforeningene. Verktøyet er godt mottatt og har blitt tildelt to priser.</p> <p>I hovedsak er samarbeidet mellom landsforeningene og forbundene positivt og "på skinner". Samarbeid mellom NHO og akademikergruppene har også blitt konkretisert med bl.a. felles prosjekt på seniorområdet .</p> <p>NHO synes det er beklagelig at det ikke har latt seg gjøre å få til et prosjekt i Groruddalen, til tross for bedrifter med arbeidskraftbehov og arbeidsledig ungdom i denne regionen (Jfr vedlegg fra NHO Logistikk og transport)</p>
--	--	---

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)		Siden forrige rapportering er partenes felles interaktive opplæringsverktøy, www.inkluderende.no , justert og gjort enklere i bruk
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)		Egen rapport på prosjektet inkluderende.no foreligger innen 10.mars
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	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Viser til vedlagte rapporter fra landsforeningene og vedlegg fra NHOs Arbeidsmiljøfond	

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	NHO er aktiv i alle regionale IA-råd, de fleste steder med NHOs regiondirektør	Det er ønskelig at det gjøres en vurdering av ressursbruk fra aktørene i det regionale samarbeidet, - har alle like sterkt eierskap til arbeidet med IA? Noen organisasjoner har lange tradisjoner med regionalt samarbeid, og drar kanskje mye av lasset enkelte steder.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igang satt aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Viser til vedlagte rapport fra landsforeningene	Sykefraværsmålet er nådd. Forsterket innsats på de øvrige delmål, spesielt delmål 2
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Alle bransjer i NHO-området har redusert sykefraværet., også kvinnedominerte bransjer som renhold og service.	

3.6 Virke

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Store deler av Virkes medlemsmasse er små- og mellomstore virksomheter. Derfor er vi opptatt av å innhente kunnskap om hvordan små- og mellomstore virksomheter opplever IA-avtalen og samarbeidet rundt denne.

Det siste året har vi fått to mindre forskningsrapporter som viser at de viktigste årsakene til at mindre virksomheter ofte ikke tegner IA-avtale er at de er engstelige for byråkratiet. Mange ønsker seg en personlig relasjon og kontakt med en rådgiver som kan bistå i deres arbeid. Samtidig blir flere ledere skremt av at ”inngangsbilletten” til IA-samarbeidet i form av samarbeidsavtalen og handlingsplanen er for byråkratisk og er en for akademisk tilnærming til arbeidet. Våre medlemmer bekrefter inntrykket fra disse rapportene.

Som følge av erfaringene mindre virksomheter har med IA-avtalen har det vært et viktig fokus for Virke å jobbe for å finne gode metode og verktøy som fungerer for mindre virksomheter i deres arbeid med målsettingene i IA-avtalen.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Alle satsninger og prosjekter går som planlagt.

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

Særlig vellykket aktivitet

Ettersom Virkes medlemsmasse i hovedsak består av små og mellomstore virksomheter har det vært viktig for oss å utvikle verktøy og ordningen som kan bidra til å forenkle deres arbeid med målsetningene i IA-avtalen.

Nye verktøy

I forbindelse med lovendringene i sykefraværsoppfølgingsregelverket lanserte vi "Virke Oppfølging" som er et nettbasert verktøy for systematisk sykefraværsoppfølging. Verktøyet gir på en enkelt måte oversikt over regelverk, nyttige maler, råd og tips til arbeidet med sykefraværsoppfølging og gir ledere varsel på mail og sms om punktene i oppfølgingsregelverket.

Sammen med nye verktøy for å lette virksomhetene arbeid med forebygging og HMS mener vi dette utgjør en god verktøykasse til bruk i medlemmenes IA-arbeid.

Ny organisering: Kjøpesenterorganisert IA- bistand

Som følge av tilbakemeldinger om at små- og mellomstore virksomheter for mindre utbytte av IA-avtalen enn andre har vi i samarbeid med NAV igangsatt flere prosjekter for å finne nye måter å organisere IA-arbeidet på.

Kontaktpersonrollen til rådgiverne på arbeidslivssentrene viser seg å være ett av de viktigste virkemidlene for små virksomheter med IA-avtale. Vi initierte derfor et prosjekt som foreslår en effektiviseringsmodell hvor alle små virksomheter tilknyttet ett kjøpesenter får samme kontaktperson. Prosjektet er et samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i Rogaland, Vestfold og Sør-Trøndelag og Virke.

Målet for prosjektene er å:

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

Metode: Se kjøpesenteret som en enhet hvor en veileder på arbeidslivssenteret er kontaktperson til alle butikkene og setter av en dag i måneden til å bistå disse. Jobber også for å få til fellesaktiviteter på senteret, som for eksempel kurs, nettverksgrupper og egne delmål 2 prosjekter.

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

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	Virke organiserer nærmere 16 500 medlemsvirksomheter med over 200 000 ansatte. Det er ulike møteplasser for ledere i Virke hvor temaer innen IA diskuteres. Ledernetverk og ulike former for seminar er eksempler på dette. I 2012 var deler av Virkekonferanse viet temaet inkludering og delmål 2 i IA-avtalen. Det er igjennom året jobbet systematisk med å løfte frem gode eksempler på godt IA-arbeid. Dette er gjort både på seminarer og konferanser som Lederkonferansen 2013 som er en konferanse for ledere innen helse, utdanning, kultur og frivillig sektor 2013. Det har også vært viktig for oss å spre gode eksempler i mediene.	Opplæring i sykefraværarbeid og forebygging av sykefravær har vært hovedfokus i denne perioden. Vi har det siste året merket en økende interesse rundt arbeidet med å inkludere flere som står utenfor arbeidslivet hos flere større konsern og kjeder. Det har derfor vært viktig for oss å spre gode erfaringer mellom medlemmene, motivere og gi bistand og veiledning i konkrete enkeltsaker. I tilknytning til Virkes engasjement på delmål 2 har vi også bidratt i flere opplæringstiltak i NAV for å øke NAVs egen arbeidsmarkedskompetanse slik at de kan møte ledere på en god måte når de skal samarbeid om inkludering av personer som står utenfor arbeidslivet.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Partene utvikler i fellesskap et E-læringsverktøy for opplæring i IA-arbeid og tilrettelegging. Arbeidet er igangsatt og verktøyet ble lansert i september 2011.	Mediekampanje for å gjøre verktøyet mer kjent og motivere til økt bruk.
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Se rapportering på punkt over og fra tariffområdene	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med	730 personer (ledere og verneombud) har gjennomført	Det er en utfordring å nå ledere i små og mellomstore

<p>gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)</p>	<p>informasjon og opplæringstiltak i regi av Virke hvor hele eller deler av IA-avtalen har vært tema. Eksempler på slike kurs er: ”Lovpålagt HMS-opplæring for øverste leder”, ”Grunnopplæring i arbeidsmiljø – verneombudsopplæring” ”Ny i lederrollen” og ”Rettigheter og plikter ved arbeidstakers sykefravær.”</p> <p>I tillegg har Virke flere profesjonelle nettverk med ledere som får opplæring i og diskuterer ulike problemstillinger knyttet til arbeidsgiverrollen. 300 personer har gjennom deltakere på slike nettverk fått økt kunnskap om problemstillinger knyttet til IA.</p> <p>I 2012 er det avholdt 10 egne kurs for ledere og tillitsvalgte i handelsnæringen om sykefraværarbeid i samarbeid med bl.a. Handel og kontor, NAV Arbeidslivssenter og Arbeidstilsynet.</p>	<p>virksomheter med kurstilbud. Virke har en rådgivningstelefon hvor medlemmer får juridiske og praktiske råd til støtte i hverdagen. Spørsmål knyttet til sykefravær er i dag det tredje mest etterspurte på Virkes rådgivningstelefon. Vi opplever derfor at dette er det viktigste tiltaket for å gi våre medlemmer opplæring i regelverket og nyttige tips i forhold til sykefraværarbeid.</p>
<p>Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt</p>	<p>Virke driver et kontinuerlig arbeid med å distribuere HMS-biblioteket og det nye verktøyet elektronisk HMS-håndbok. Verktøyene har som formål å øke kunnskapen rundt HMS, og bidra til et systematisk forebyggende arbeid i virksomhetene. Verktøyet er godt tilpasset små- og mellomstore virksomheter.</p> <p>Distribusjon av verktøyet ”Virke Oppfølging. Verktøyet er spesielt tilpasset små og mellomstore virksomheter og gir på en enkelt måte oversikt over regelverk, nyttige maler, råd og tips til arbeidet med</p>	<p>Det er til nå ca 400 brukere av det elektroniske HMS-biblioteket.</p> <p>Siste halvdel av 2012 lanserte vi det nye verktøyet ”HMS-håndboken” som skal gjøre det lettere for virksomhetene å få et godt systematisk HMS arbeid. Foreløpig har HMS håndboken 70 abonnenter, og antallet øker raskt.</p> <p>Det er nå ca 200 virksomheter som abonnerer på verktøyet</p>

	sykefraværsoppfølging og gir ledere varsel på mail og sms om punktene i oppfølgingsregelverket. Siste halvår har det blitt mulig for abonnentene å rapportere til NAV etter oppfølgingsregelverket via ”Virke Oppfølging” .	”Virke oppfølging”
--	---	--------------------

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	<p>Kjøpesenterorganisert IA-bistand</p> <p>Målene med prosjektene er mer effektiv organisering av bistanden fra NAV</p> <p>Arbeidslivssenter til små virksomheter, rekruttere flere små virksomheter til å tegne IA-avtale og jobbe med omdømmebygging for NAV. Satsingen er igangsatt i Rogaland (600 ansatte), Vestfold (900 ansatte) og Sør-Trøndelag.</p> <p>Prosjektene tester ut en metode for at bistanden fra NAV Arbeidslivssenter kan organiseres på en mer ressurseffektiv måte slik at mindre virksomheter kan få den bistanden de er lovet gjennom IA-avtalen. Det vil si at alle virksomhetene på et kjøpesenter blir sett på som en enhet og får samme kontaktperson som besøker dem fast en gang i måneden. På den måten får rådgiverne fra Arbeidslivssenteret muligheten til å nå ut til flere på samme tid.</p>	Sykefraværet i handelsnæringen er ikke spesielt høyt og har sunket mer enn de fleste andre bransjer i denne siste IA-perioden. Utgangspunktet for prosjektet har derfor ikke vært høyt sykefravær, men lav oppslutning om IA-avtalen som sådan.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Virke deltar i dag i regionale IA-råd i Oslo og Akershus, Østfold, Rogaland, Nordland, Sør og Nord Trøndelag, Telemark, Buskerud, Hordaland og, Vestfold.	Aktiviteter som bidrar til økt IA-arbeid blir prioritert fremfor deltakelse i rådene. Det er svært ulikt om deltakelse i rådene fører til relevant aktivitet i fylket. 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.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

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

3.7 Spekter

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Arbeidet med å skape resultater rundt delmål 2 er krevende da målgruppen er svært bred og derfor krever ulike tiltak, virkemidler og tilnærming. Fokus på målgruppas kompetanse og arbeidsgiveres behov for arbeidskraft har vakt interesse for å arbeide med delmål 2 i virksomhetene.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Planen om en generell opplæringsrunde rundt IA- arbeidet ble droppet dels fordi vi kom i gang for sent i avtaleperioden, og dels fordi det er like behov i de ulike overenskomstområdene.

Felles opplæring rundt delmål 3 er ikke gjennomført blant annet grunnet utsettelse av banklovkommisjonens rapport.

Særlig vellykket aktivitet

Prosjekt ifht. delmål 2. Mange bidragsyttere ifht. utlysning og rekruttering er engasjert og dette ser foreløpig ut til å gi bedre resultater. Å tenke bredt i informasjons- og utlysningsarbeidet krever noe arbeid, men når mange flere.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Antall medlemsforbund/bransjeorg./kommuner/medlemsbedrifter (dvs. medlemsnivå under hovedorganisasjonen) som har mottatt informasjon som kan bringes videre til neste ledd i organisasjonen (postal/nettbasert/i tilknytting til kurs-/opplæringsvirksomhet)	<p>Vi har gjennomført tre konferanser med medlemsvirksomheter i 2013 med ulike aktuelle IA- temaer. Det har deltatt fra ca 60-200 deltakere fra medlemsvirksomheter. Alle medlemsvirksomheter invitert.</p> <p>Gjennomført flere seniorpolitiske nettverksmøter med medlemsvirksomheter og konsulentstøtte fra Hartmark.</p> <p>IA avtalen har vært tema i flere styremøter i Spekter IA temaer har vært berørt i Spekters eget internblad ”Aspekter”</p> <p>Foredrag, veilednings- og opplæringsvirksomhet i enkeltvirksomheter i inspirasjons- og arbeidsheftet.</p>	Vi vil fortsette å arrangere konferanser for alle våre medlemsvirksomheter med ulike temaer knyttet til IA- avtalen

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)	Gjennomført, opplæring og spredning pågår løpende	-Inkluderende.no -egen kampanje 2. halvår 2012 -foreslått overført til Idebanken
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)	Gjennomført, opplæring og spredning pågår løpende	
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	Norsk Industri fører statistikk	
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Norsk Industri fører statistikk	

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær	Temaet er tatt opp av KS og Spekter i oppfølgingsgruppen. Spekter deltar i arbeidsgruppe for tildeling av forsøksmidler for å redusere deltid i helse- og sosialsektoren. Vi overvåker også dette arbeidet for å vurdere om man her kan dra erfaringer med forsøksordninger i sykefraværarbeidet.	Vi er blitt forespurt om å dela ti referansegruppe for forsøk med egenmeldingspraksis. Ikke vært møter i perioden.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Spekter er representert i rådene i flere fylker, men ikke alle.	Flere regionale representanter fratrudd sine verv. Krevende å finne nye egnede kandidater Gjennomført opplæringsmøte med Spekters representanter i de regionale rådene

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsett aktivitet, mål- og tiltaksutforming for 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-avtale	Inngår i aktivitetsmålene for Spekters tariffområder. Se egen rapportering for dette punktet.	

3.8 KS

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Fortsatt høyt trykk på sykefraværarbeidet, mye lokal aktivitet i tilknytning til IA rådene. Spesiell kobling mot heltidskultur og reduksjon av deltid

Jobber med nærværprosjekter i partssamarbeid, gjennom «Saman om ein betre kommune» - KS er ansvarlig for kommunenettverk. Her har temaene vært blant annet kvinners sykefravær, ledelse, partssamarbeid og bruk av www.inkluderende.no

Delmål 2 høyere på dagsorden. KS har blant annet laget filmer som viser vellykket inkludering og tilrettelegging. Brukes som inspirasjon. Sandnes, Bergen, Sarpsborg og Lindesnes er valgt ut som foregangskommuner når det gjelder å inkludere unge med nedsatt funksjonsevne.

Viser for øvrig til rapportering fra «Best sammen» arbeidet i KS tariffområdet.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Særlig vellykket aktivitet

Oppmerksomhet rundt delmål 2
Synliggjøre kobling IA arbeid og heltid/deltidsproblematikk

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

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

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 ulike organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Felles opplæringssett (ajourføres årlig)		
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)		
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)		
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	Sykefraværnettverk i regi av programmet «Saman om ein betre kommune». Vekt på partssamarbeid i sykefraværarbeidet, bruk av inkluderende.no	

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Bidrag til at forsøksordninger vurderes som tiltak i	Deltar i referansegruppe for prosjektet 365 Egenmelding	

bransjer/sektorer/ tariffområder med høyt/stigende fravær		
---	--	--

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Utvikling siden forrige rapportering - forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	Deltar og er aktiv i alle IA råd.	

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

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

3.9 Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Viktigste erfaring å dele med andre organisasjoner

Virksomheter som tar initiativ og holder fokus oppnår resultater. Skatteetaten har, for å nå sine rekrutteringsmål innen delmål 2, gjennomført kurs i mangfoldsrekruttering. Kurset har bestått av to deler: e-læringskurs og regional samlinerg, og har vært for ledere og andre i tilsetningsrådene, HR-medarbeidere mv. Tilbakemeldingene i Skatteetaten viser at deltakere på kursene har opplevd å bli bevisstgjort egne holdninger samt at de har fått mer konkret kunnskap om hvordan man kan ivareta mangfoldsaspektet gjennom rekrutteringsprosessen. Det er for tidlig å se effekter når det gjelder økt rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne (og innvandrerbakgrunn) til etaten, men de håper å se effekt av dette i 2013. Dette er et eksempel på et tiltak vi på sentralt hold ønsker å følge og spre videre.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Det er ingen spesielle avvik i forhold til planen, selv om vi ikke alltid lykkes med alle tiltak og alle tanker om aktiviteter. Dog måtte vi utsette konferanse i Sør-Vestlandet på grunn av for få påmeldinger. Denne gjennomføres juni 2013.

Særlig vellykket aktivitet

Vi må fortsatt nevne traineeprogrammet (delmål 2). Etter at søknadsfristen gikk ut for årets program, hadde vi mottatt ca 550 kvalifiserte søknader fra ca 250 søkere. Særlig vil vi peke på Statens vegvesen som i årets program åpner for 14 stillinger av totalt 37 traineestillinger.

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)	96,1 % av statlige virksomheter har tegnet IA-avtale. Fellesføring om IA-avtalen Rapporteres nå som alle virksomhetene skriver årsmelding. Særlig skal det i år rapporteres på delmål 2.	Vi har etablert et nettverk av IA-kontakter i virksomheter og departementer. Foreløpig er rundt 140 IA-kontakter med i nettverket. Vi har planer om å utvikle nettsiden vår.

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)		
Felles prosjekt (igangsettes vår 2010)		
Årlige anslag/statistikk over antall personer med gjennomført kurs (sees også i sammenheng med rapportering fra de nasjonale tariffområdene, jf. nedenfor)	IA-konferanse for statlige virksomheter på Østlandet ble arrangert (i Oslo 29. november 2012). Initiativ til økning i praksisplasser, jmfør Jobbstrategien, og traineeordning med rekordmange søkere.	Ny konferanse arrangeres i Stavanger for Sør-Vestlandet i juni 2013.
Tiltak for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører opplæring i IA arbeid generelt og tilrettelegging spesielt	FAD har som policy at IA alltid skal være tema på konferanser/møter som angår statlig arbeidsgiverpolitikk: ledermøter, personalledersamlinger mv. Hovedtariffavtalens 5.6.1 gir muligheter for opplæring for tillitsvalgte og ledere (samarbeid og medbestemmelse). IA er ”alltid” ett av temaene på disse	

	<p>samlingene, som arrangeres regionsvis.</p> <p>Dette punktet rapporteres ellers i den samlede rapporteringen fra tariffområdet.</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	Vi gjennomfører nå tre prosjekter i samarbeid med hovedsammenslutningene. Alle tar sikte på å bedre nærværet. Omtalt i felles rapportering fra tariffområdet.	

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Deltakelse i regionale IA-råd organisert av NAV v/arbeidslivssentrene	FAD deltar i rådene via fylkesmennene.	FAD har oppnevnt deltakere. Fylkesmennene representerer statlig tariffområde.

Forpliktelse i IA-avtalen:

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

Rapporteringspunkt	Aktivitet/resultat	Forslag til korrigerende tiltak/forbedringer
Igangsett aktivitet, mål- og tiltaksutforming mellom partene i de respektive nasjonale tariffområdene	Se nærmere under rapportering fra tariffområdet.	Handlingsplan utarbeidet.
Identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter innen de respektive nasjonale tariffområder hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen	Se nærmere under rapportering fra tariffområdet.	Handlingsplan utarbeidet.

5 Staus og aktivitetsrapportering fra tariffområdene

5.1 Tariffområder under Spekter

Områdeavgrensning: Spekter

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

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

Generelt;

Aktivitet	Kommentar, -utvikling
Partene skal avholde minimum to møter i halvåret, og ett av disse skal være i forkant av rapporteringsmøtene til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.	Gjennomført Arbeidsgruppen har hatt jevnlig møter. I den siste tiden er det etablert en prosjektgruppe rundt delmål 2 prosjektet som det har vært mest aktivitet rundt.
Partene vil sammen videreutvikle analyseverktøy for etablering og utvikling av IA -arbeidets potensiale i den enkelte virksomhet. Heftet er nettbasert og er også trykket i 25 000 eksemplarer.	Gjennomført. Gruppen har utarbeidet Inspirasjons- og arbeidshefte for IA-arbeid i virksomhetene: http://www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?C=357&I=4606&D=2&tabmid=575&mid=575a731
Partene skal sammen arrangere en NAV- dag for Spekters virksomheter hvor hvilke tjenester, tiltak m.m. NAV kan tilby innen de ulike delmålene skal være i fokus (tilretteleggingsgaranti, utdanningsvikar, funksjonsvurdering og tilretteleggingstilskudd m.m.).	Gjennomført. Ca 60 deltakere Ledelse og tillitsvalgte fra samme virksomhet
Partene skal sammen utarbeide en mal/veileder for de (to) årlige temamøtene for IA i virksomhetene.	Dekkes av partenes felles opplæringsverktøy – inkluderende. no

Delmål 1 - redusere sykefraværet;

Aktivitet	Kommentar, -utvikling
Partene vil bidra til økt kunnskap om årsakssammenhenger, samt søke å identifiserte områder/bransjer/ store virksomheter i Spekters tariffområde hvor det er dårlig måloppnåelse i forhold til hovedmålene i IA-avtalen.	Gruppen har gjennomgått fraværstallene for Spekters medlemsvirksomheter. Generelt ligger Helseforetakene over øvrige virksomheter som følger landsgjennomsnittet. Dette vil si henholdsvis 6,9 % og 5,8 % for 3 kvartal 2011. Ansatte med høyt fravær i helseforetakene er i første rekke kvinner innen yrkesgruppene renholdere, pleie- og

	omsorgsarbeidere og sykepleiere. Fraværet har gått ned, men bekymringsfullt at kvinnefraværet er stabilt høyt.
Partene vil arrangere en workshop om innholdet og oppfølgingen av Almlidutvalgets rapport for Spekters medlemmer innen helse. Nærmere om rammen rundt dette, som antall deltakere, målgruppe osv. vil utarbeides senere.	Gjennomført
Erfaringene basert på tiltakene som følger av denne workshopen vil søkes overført til de andre tariffområdene i Spekter i den grad dette er relevant. Alternativt vil partene bidra til erfaringsoverføring mellom virksomhetene basert på prinsippene om "best practice".	Gjennomført Det ble planlagt en opplæringsrunde som ikke er gjennomført.

Delmål 2 – inkludere flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne;

Aktivitet	Kommentar, -utvikling
Partene vil bidra til økt kunnskap om inkludering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne overfor virksomheter i Spekters tariffområder gjennom felles opplæringsaktiviteter.	Foredrag Tommy Rovelstad, leder for Telenor Open Mind Foredrag av Stian Oen FFO Fagdag med innlegg fra AFI, FAD og NAV
Gruppen har etablert og er godt i gang med et prosjekt rundt delmål 2 som blir fulgt opp med erfaringsforskning av AFI.	Prosjekt igangsatt. Dette er hovedaktivitet for gruppen den kommende perioden. Pt er seks Spekter-virksomheter med i prosjektet. Det er kommet noen stillinger inn i prosjektet, men ikke foretatt ansettelse ennå. Det er opprettet en prosjektgruppe bestående av partene, Unge funksjonshemmede og NAV.

Delmål 3 – øke den reelle pensjonsalder:

Aktivitet	Kommentar, -utvikling
Partene vil bidra til økt kunnskap om seniorpolitikk og arbeidet med å øke den reelle pensjonsalder overfor virksomheter i Spekters tariffområder gjennom felles opplæringsaktiviteter.	Dekkes av Inspirasjons- og arbeidsheftet
Utrede og avklare mulighetene for å bruke SSPs opplæringsopplegg i seniorpolitikk for tillitsvalgte og ledere i Spekters medlemsvirksomheter. Felles opplæring.	Arrangert fagdag med innlegg fra bl.a. FAFO. Felles opplæring er ikke gjennomført blant annet grunnet utsettelse av banklovkommissjonens rapport

Aktivitetsrapportering

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

Etter tariffpartenes felles vurdering går arbeidet i hovedsak som forutsatt i Spekterområdet. Det er imidlertid også en erkjennelse at intensiteten i arbeidet varierer, og at det i den siste tiden har vært mindre aktivitet. Dette har noe med at det har vært stor aktivitet på mange fronter og at det er krevende å finne handlingsrommet. Det går også mot slutten av avtaleperioden og at man derfor ikke vil utarbeide materiell og lignende som raskt kan bli utdatert.

5.2 Tariffområder under KS

Områdeavgrensning: KS-området

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): KS, Unio (v/ Utdanningsforbundet og Sykepleierforbundet), LO-K (v/Fagforbundet), Akademikerne (v/NITO), YS-K (v/Delta)

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

IA- samarbeidet mellom partene i kommunal sektor ble 6.september 2010 formalisert gjennom et mandat for en partssammensatt arbeidsgruppe.

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

Status

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

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

PAI-tallene viser at KS-området hadde et sykefravær på 8,4 % 2. kvartal 2001. En reduksjon på 20% fra dette tallet, innebærer at KS-områdets måltall er et samlet sykefravær på 6,7 %.

Siste måling fra PAI viser at sektoren har et sykefravær på 9,5 % i perioden 4. kvartal 2011 til 3. kvartal 2012. Dette er en liten økning fra samme periode året før (1,3 %). Det har vært en vekst i sektorene med høyt sykefravær relativt til sektorene med lavt sykefravær. Det innebærer at sykefraværet vil øke noe, men hovedinntrykket er at sykefraværet er stabilt. Det er likevel et godt stykke igjen før målet på 6,7% er nådd.

Den partssammensatte gruppens handlingsplan knyttes opp mot grupper innenfor sektoren som har spesielt høyt sykefravær; barnehager, renhold og pleie- og omsorg. Eget veiledningsmateriale er utarbeidet for gruppen barnehager og renhold. Veiledningsmateriale for pleie- og omsorg er under utarbeidelse. I veiledningsmaterialet legges det vekt på partssamarbeid som en viktig nøkkel til å øke nærværet i kommunal sektor.

Delmål 2: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.

Tall fra SSB viser at kommunal sektor har størst andel ansatte med redusert funksjonsevne, sammenliknet med andre sektorer. Gjennom dette bidrar sektoren til å opprettholde sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. Den partssammensatte arbeidsgruppen har utarbeidet veiledningsmateriale for å støtte kommunene i arbeidet med økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.

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

Kommunesektoren har hatt en positiv utvikling i gjennomsnittlig avgangsalder de siste årene. Gjennomsnittlig avgangsalder i kommunene er 62,9 år, i fylkeskommunene 63,6 år. 9 av 10 kommuner oppgir at de har en aktiv seniorpolitikk. Den partssammensatte arbeidsgruppen ser behov for mer kunnskap om utviklingen av seniorpolitikken i kommunene, og har fått midler til en FoU gjennom FARVE. Tittelen på prosjektet er «Seniorer i medvind i kommunesektoren». Prosjektet avsluttes våren 2013.

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

Kommunesektoren har utfordringer spesielt knyttet til å redusere sykefraværet. I KS-området er det særlig pleie- og omsorgsområdet, renhold og barnehager som skiller seg ut med høyt sykefravær. Partene har derfor rettet spesiell oppmerksomhet mot disse områdene.

Aktivitetsrapportering

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

Tiltak ihht til handlingsplanen:

Tiltak som er gjennomført:

- Veiledningshefte rettet mot barnehager
- Veiledningshefte rettet mot renholdssektoren
- Veiledningshefte for økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
- AMU-saker (tema: HMS-grupper og trusler og vold)

Tiltak som er i gang:

- prosjekt «seniorer i medvind i kommunesektoren»
- veiledningshefte rettet mot pleie- og omsorgssektoren

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Hvis vi ser ut over arbeidet partene i kommunal sektor gjør sammen og ser på erfaringer fra virksomhetene i sektoren, er vårt inntrykk at det kan være vanskelig å tilrettelegge, hvis det er for mange som har behov for tilrettelegging. Det er ikke viljen det står på, men legitime grunner som bemanning, type arbeidsoppgaver som skal ivaretas, type lidelser det skal tilrettelegges for (eks belastningslidelser i yrker som innebærer løft og annet fysisk arbeid) mv. Å øke kompetanse og kunnskap om muligheter og virkemidler hos ledere og ansatte er elementer i dette. Men vi ser også at selv om både kunnskap og vilje er til stede, kan det være vanskelig å tilrettelegge for alle som trenger det.

Annet:

Vi vil gjerne fremheve partssamarbeidet i denne avtaleperioden. Nåværende avtale har lagt grunnlaget for en vitalisering av samarbeidet, og partene i kommunal sektor har arbeidet godt sammen og fått til mye i denne perioden.

5.3 Tariffområder under Virke

Områdeavgrensning: Gjelder tariffområdet handel/funksjonær innenfor Virke

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

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

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

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

...

Status

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

- Partene opplever at hovedutfordringen er sykefravær og frafall. For varehandelen generelt var det legemeldte sykefraværet 3.kvartal 2012 på 5,2 % og for detaljhandelen var det legemeldte fraværet på 5,8 %. Detaljhandelen har hatt en nedgang på over 13 prosent sammenliknet med samme kvartal i 2010.

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

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

Aktivitetsrapportering

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

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

I perioden februar 2012 til dags dato har Fellestiltakene LO-VIRKE gjennomført en rekke møter hvor tema har vært IA-arbeid og hvor det er rådgitt partene mht å bygge hensiktsmessig samarbeid rundt utvikling av nærværsprosjekt, hvor reduksjon av sykefravær, tilrettelegging, bedriftskulturutvikling etc har vært utfordringer.

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

Samarbeidskurs/-konferanser:

Det har vært gjennomført 4 samarbeidskonferanser overfor Meny/Ultra i perioden januar til mai 2012, hvor IA var et deltema, for å motivere partene (da de var nye på IA på det tidspunktet) til å etablere hensiktsmessig samarbeid rundt IA-prosesser

Det har vært innledende samtaler med ICA Norge om regionale samarbeidskonferanser, hvor deler av samlingene vil være tilknyttet IA. Nytt planleggingsmøte vil holdes 14.februar, hvor vi vil avklare omfanget rundt samarbeidskonferansen, faglig tematikk, antall og bidragsyttere.

Gravide i handelsnæringen – et sykefraværsprosjekt

Virksomheter med høy andel yngre kvinner som i store deler av handels- og servicenæringen, opplever høy sykefravær knyttet til graviditet.

Hovedmålet i prosjektet er å finne tiltak for å redusere sykefraværet for gravide i varehandelen og styrke trepartssamarbeidet rundt IA-avtalen. For å oppnå dette er det gjennomført en kartlegging av utfordringene knyttet til det økende sykefravær hos gravide i noen utvalgte kjeder. På bakgrunn av kartleggingen er det så testet ut og funnet tiltak for å redusere dette sykefraværet. Resultatene fra prosjektet lanseres på et bransjeseminar 1.mars.

Områdeavgrensning: Gjelder tariffområdet HUK, helse utdanning og kultur

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Representanter for Virke og forhandlingslederne fra hhv LO, YS, UNIO og Akademikerne har jevnlig møter hvor IA settes på agendaen.

...

Status

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

Det legemeldte sykefraværet for virksomheter for virksomhetene inne helse- og sosiale tjenester var 3.kvartal 2012 var på 7,7 %. Vi ser en lite reduksjon fra samme kvartal i 2010 på i underkant av 4 prosent.

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

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

De områder som er valgt ut er .

Spesialisthelsetjenesten (rus, psykiatri og spesialisthelsetjeneste)

Helse- og sosial (sykehjem og eldresenter)

Virksomheter (barnevern)

...

Aktivitetsrapportering

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

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

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

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

Områdeavgrensning: Gjelder Grossistområdet innenfor Virke

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

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

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

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

Med partene i YS YTF/Parat er det satt et spesielt fokus på psykisk helse for å møte utfordringene med at dette er den mest økende årsaken til sykefravær.

Status

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

- Partene opplever at hovedutfordringen er sykefravær og frafall. På dette området har det denne siste IA-perioden også skjedd en positiv nedgang. Det legemeldte sykefraværet hos agentur og angrohandel var 3.kv. 2012 4,5 %. Det har vært en nedgang på 15,4 prosent siden samme kvartal 2010. Nedgangen i varehandelen generelt var på 13,3 prosent i samme periode.

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

Redusere sykefravær og styrke det bedriftsinterne samarbeidet om nærvær på arbeidsplassen. Psykisk helse er en økende sykmeldingsårsak og noe som er aktuelt å jobbe med også på dette området.

...

Aktivitetsrapportering

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

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

I perioden februar 2012 til dags dato har Fellestiltakene LO-VIRKE gjennomført en rekke møter hvor tema helt eller delvis har vært IA-arbeid og hvor det er rådgitt partene mht å bygge hensiktsmessig samarbeid rundt utvikling av nærværprosjekt, hvor reduksjon av sykefravær, tilrettelegging, bedriftskulturutvikling etc har vært utfordringer.

I tillegg har man avholdt bedriftsvisе samarbeidskonferanser og gjennomført flere samarbeidsprosjkter tilknyttet relevante temaer.

Samarbeidskurs/-konferanser:

Astrup AS jobber videre med sitt nærvarsarbeid(IA) og utvikling av samarbeidsplattform, og er i gang med IA-Workshops med støtte fra NAV Arbeidslivssenter, Oslo. Fellestiltakene LO-VIRKE er i dialog rundt et internt prosjekt på nærvarsprosesser og holdes orientert om utviklingen Rundt IA Workshops etc.

Videre er Fellestiltakene LO-VIRKE i ferd med å utvikle samarbeidsarenaer hos ASKO Molde, IA-virksomhet, hvor det ble holdt en samarbeidskonferanse i Angvik. Her er det et par rundet å gå med partene før de er i robust nok modus til hverandre rundt samarbeidsprosesser, til å gå rett på etablering av et IA-prosjekt. Tema IA vil komme mer konkret på banen ultimo 2013, primo 2014.

Hos ASKO Rogaland, IA-virksomhet, har vi hatt et innledende møte med partene om samarbeidskonferanse og lokalt prosjekt. I løpet av høsten 2013 vil vi vite mer om partene er klare for å gå i gang med et prosjekt rundt bedriftskultur og nærvær, hvor IA vil være en del av prosjektet.

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

ASKO Hedmark – Prosjekt HEI:

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

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

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

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

ASKO Midt-Norge – Vi Bryr oss:

Fellestiltakene LO-VIRKE støtter prosjektet innen nærvars- og kulturutvikling ”Vi bryr oss” ved ASKO Midt-Norge, som startet i 2010. Prosjektet er i ferd med å gi effekt og har blant annet bidratt til 3,1 prosent reduksjon i sykefraværet ved bedriften. Prosjektet er nå ferdigstilt. Like fullt ønsker partene hos ASKO Midt-Norge å videreføre prosjektet som et internprosjekt, med delvis støtte fra Fellestiltakene LO-VIRKE.

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

Prosjekt med støtte fra YS-Virke fondet innenfor IA-området:

Psykisk helse og menn

Med støtte fra YS-Virke fondet har vi i samarbeid med Rådet for psykisk helse igangsatt et prosjekt for å heve kompetansen om psykisk helse på mannsdominerte arbeidsplasser. Prosjektet er organisert som en workshop i utvalgte virksomheter med bidrag fra partene og innleide arbeidspsykologer på temaet.

5.4 Tariffområder under FAD

Områdeavgrensning: Statlig tariffområde

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): LO Stat, YS Stat, Unio, Akademikerne og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene: Samarbeid om prosjekter, konferanser, møter, veiledere, undersøkelser, informasjonsspredning brosjyrer mv.

Status

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

Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001 (nasjonalt mål: 5,6 %): En reduksjon på 20 % i forhold til 2001-tallene innebærer et sykefravær på 4 %. Sykefraværet i dag er på 5 % i statlig tariffområde.

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste kvartal/halvår/år: Samarbeid om temamøter og faggruppe rundt fraværproblematikk. Vurderer å iverksette en større forskningsundersøkelse om statlig sykefravær. Prosjekter i virksomheter (innen Kriminalomsorgen og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet) med turnus og høyt sykefravær. Resultater kommer i 2013 og vil være del av planlagt erfaringsspredningskonferanse i juni 2013.

Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne: Et langsiktig mål er at arbeidsstyrken i statlig tariffområde har opp mot 10 % med nedsatt funksjonsevne (ut fra definisjon i SSBs arbeidskraftundersøkelse)

-

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå og utvikling siste år: Fem prosjekter i statlige virksomheter (Toll- og avgiftsdirektoratet, Universitetet i Bergen, Politiets data- og materielltjeneste, Politidirektoratet og Utlendingsdirektoratet) rundt informasjon, holdning og rekruttering. Erfaringer spres på samme konferanse som over.

- **Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder:** Når IA-avtalen

har som mål å forlenge yrkesaktivitet etter fylte 50 år med seks måneder, betyr det at pensjoneringsalder i statlig tariffområde må være minst 62,9 år. Pensjoneringsalder i staten er noen steder lav pga særaldersgrenser (blant annet i Forsvaret og Politiet).

- Aktivitetsmål (som partene har satt seg) og status/nivå siste halvår/år: Undersøkelse i to virksomheter (NAV Internasjonalt og Statens vegvesen): hva skal få senioren til å bli lenger? Erfaring skal diskuteres på samme konferanse som nevnt over.

Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet; virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper: Rekruttering innen delmål 2 og ønske om mer markant nedgang innen delmål 1.

Aktivitetsrapportering

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

- IA-konferanse for statlige virksomheter på Sør-Vestlandet i Stavanger i juni 2013. Når den er gjennomført har vi arrangert IA-konferanser for statlige virksomheter hele landet i 2011-2013 med til sammen rundt 350 deltakere.
- Erfaring fra prosjekter og forsøk innen hvert delmål spres på planlagt konferanse i juni 2013
- Tiltak etter Hovedtariffavtalen 2012-2014 gang (tariffpartene har i Hovedtariffavtalen satt av midler til kompetanseutvikling (HTA 5.6, 25 millioner kroner) og samarbeidskompetanse og medbestemmelse (HTA 5.6.1, 6 millioner kroner). Disse tiltakene skal i inneværende tariffperiode blant annet ha særlig fokus på IA-avtalen).
- Vurderer å iverksette en større forskningsundersøkelse knyttet til sykefraværet i staten: hvorfor står det nesten stille?
- Vi har etablert et nettverk av IA-kontakter og planlegger en samling for disse i forbindelse med nevnt erfaringsspredningskonferanse

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Annet:

5.5 Tariffområder under NHO

Områdeavgrensning: Norsk Industri

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

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

Status

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

- Reduksjon av totalt sykefravær for rapporterende medlemsbedrifter med 38 % ilt de 11 siste årene (6,3% i 3.kv 2001 – 3,9% 3.kv 2012)
 - o Rammeavtale mellom partene ferdigstilt januar 2012. Skal sendes ut til alle medlemsbedrifter i januar 2013.
 - o Partene har besøkt tre bedrifter høsten 2012, Ekornes Sykkylven, Borregaard og Cytec. På møtene hørte vi om hvordan bedriftene jobber med IA, vi viste frem inkluderende.no, fikk innspill til IA-seminaret 15. jan 2013 og diskuterte den felles IA-brosjyre vi skulle utarbeide til ledere og tillitsvalgte samt ga en presentasjon av IA-verktøyet.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
 - o Sørge for å få ut relevant informasjon til ledere og tillitsvalgte gjennom nyhetsbrev og konferanser
 - o Bidra til at flere ledere deltar på NAVs kurs i IA-arbeid sammen med tillitsvalgte- og dermed blir bedre i stand til å ta vare på- og legge til rette for personer med redusert arbeidsevne (gjennom nyhetsbrev og konferanser
 - o Deltar i Ringer i VannetEt felles prosjekt mellom NHO S, NHO Service og Norsk Industri
 - o Deltar i nytt prosjekt med Abelia og NHO Service "Sosialt Engasjement" v/Christian Wig, prosjektleder.

Bransjer med høyt sykefravær

Innenfor industrien er det støperibransjen som ligger høyest på sykefraværstatistikken. Vi jobber spesielt med denne bransjen gjennom et eget HMS-utvalg i samarbeid med Fellesforbundet som startet opp i 2003. 3.kv 2003 hadde bransjen et sykefravær på anslagsvis 10%. 3.kv 2012 lå sykefraværet på 5,90 %- det har dermed vært en reduksjon på omlag 40%.

Aktivitetsrapportering

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

Tre bedriftsbesøk- m/ utprøving av IA-filmene er gjennomført høsten 2012, ett besøk til Kitron Arendal er planlagt våren 2013

Informasjon på alle relevante arenaer (bransjestyrer, konferanser, fag-forum, kurs osv), for eksempel Transport og Logistikk (HMS-sporet 2012), NHO Reiselivs IA-prosjekt, HMS-rådet bransjen Olje og Gass i Norsk Industri, Arbeidsmedisinsk Utvalg i Norsk Industri, NHO/LF-Seminaret Ledelse og Sykefravær.

Utarbeidet IA-brosjyre med partene, utsendelse januar 2013

IA-seminar med Fellesforbundet og IE med 75 deltagere fra 39 bedrifter ble arrangert 15 januar 2013

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

- Tid og kapasitet til å gjennomføre aktiviteter, besøke bedrifter mm
- Vi opplever tidvis mangel på kunnskaper om IA- og regelverket for oppfølging av sykemeldte ute i virksomhetene, men det er vanskelig å nå ut til virksomhetene med budskapet

Områdeavgrensning: NHO Mat og Drikke

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): NNN og NHO Mat og Drikke

Aktivitetsrapportering

Avholdt et heldags IA-seminar

I mars 2012 arrangerte NHO Mat og Landbruk, i samarbeid med Fiskeri- og Havbruksnæringsens Landsforening, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), et seminar om sykefravær og tilrettelegging for sine medlemsbedrifter i Trondheim. 53 personer fra mer enn 16 ulike medlemsbedrifter deltok, derav både tillitsvalgte, verneombud og representanter fra ledelsen i bedriftene. Evalueringen viser positive tilbakemeldinger fra NHO Mat og Landbruks medlemsbedrifter.

Avholdt en to dagers HMS-konferanse.

I august 2012 arrangerte NHO Mat og Landbruk, i samarbeid med Fiskeri- og Havbruksnæringsens Landsforening, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), en HMS-konferanse som gikk over to dager. Hovedtemaet var det psykososiale arbeidsmiljøet. Deltakerne fikk et variert innhold hvor bl.a. følgende temaer stod på programmet: NAV presenterte sitt opplegg i forhold til psykiske lidelser: "Sees i morgen", teaterforestilling om det psykososiale arbeidsmiljøet og ledelse- hvordan få fram det beste i dine ansatte. Evalueringen viser god deltakelse og positive tilbakemeldinger fra NHO Mat og Landbruks medlemsbedrifter....

Prosjekt

"Forebygging av helseskader hos bakeriansatte"

Som tidligere rapport er dette et samarbeidsprosjekt mellom BKLF, NHO Mat og Drikke, NNN og Arbeidstilsynet. Prosjektet gjennomføres i tidsrommet høsten 2011 til sommeren 2013.

Det er i 2012 foretatt kartlegging og helseundersøkelser av til sammen ca. 240 bakeriansatte. Det er undersøkt ca. 30 % flere enn i 1999- 2002 prosjektet. Det er et godt data å analysere på samtidig som to av bedriftene som er med i prosjektet er småbakerier. Prosjektet har således et godt differensiert utvalg av bakerier i forhold til støvmålingene som ble gjort i 1999-2002. Prosjektgruppen vil i år analysere det innsamlede arbeidet, og lage rapporter. Rapport og endelig resultater vil være ferdig sommeren 2013.

Bransjen sykefravær

NHO Mat og Drikke har et legemeldt fravær på 6,1 % for 3. kvartal 2012. Det er en nedgang fra samme kvartal 2011 på 9 %.

Fra 2. kvartal 2001 til 2. kvartal 2012 er fraværet blant NHO Mat og Drikkes medlemsbedrifter redusert med 22,1 %.

2013

Seniorpolitikk/livsfasepolitikk

Det vurderes et prosjekt med delmål tre som tema blant medlemsbedrifter i Østfold regionen.

HMS konferanse

I september 2013 vil vi som tidligere gjennomføre en HMS konferanse hvor temaene vil være bedriftens vernetjenester og ledelse.

Områdeavgrensning: NHO Reiseliv

Tariffparter: NHO Reiseliv og Fellesforbundet

Viktigste erfaring å dele med andre

Samarbeid med de lokale Arbeidslivssenter, BHT og Arbeidstilsynet er med å sette fokus på bransjen og gir medlemmene god service. Det er viktig at opplegget er konkret og direkte knyttet mot den enkeltes hverdag i bedriften. Å samle bransjen med jevne mellomrom for å utveksle erfaring gir god læring og inspirasjon til videre arbeid, men det er mange som ikke tar seg tid til dette i en travel hverdag. Vi ønsker også å ha stor fokus på IA i våre bransjerettede HMS kurs for VO (nettbasert) som vi samarbeider med FF om å produsere og som vil være ferdig snart. De nye RVO i bransjen vil vi påvirke og støtte i IA fokuset når de går ut i bransjen i mars 2013.

Avvik fra plan for aktiviteter/oppfølging i egen organisasjon

Ting tar tid i prosjekter. HMS-kurs for reiselivsbedrifter med fokus på IA er ferdig i februar 2013. Regionale verneombud ansettes 1. mars og må ha litt tid til å komme inn i rollene sine. Her håper vi å kunne være med å gi de opplæring og verktøy slik at RVO rollen blir en positiv og konstruktivt bidrag til arbeidsmiljøet i bransjen.

Særlig vellykket aktivitet

Samlinger med bransjen og arbeidslivssentrene gir gode kontakter og minsker bøygen for å ta kontakt og spørre. At bedrifter står fram og forteller om sine opp og nedturer i IA arbeidet – og understreker at dette er en kontinuerlig prosess. Gode sykefraværstall bekrefter at vi er på god vei og bare må holde trykket oppe. Gode sykefraværstall

Områdeavgrensning: Transport

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): NHO Transport, Norsk Transportarbeiderforbund og Yrkestrafikkforbundet

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Partene har oppnevnt hver sin representant som har som mål å møtes regelmessig for å se om en i fellesskap kan komme frem til hensiktsmessige tiltak.

Status

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

- Reduksjon av sykefravær med 20 pst vs. Andre kvartal 2001:
 - o Sykefraværet var i 2. kvartal 2012 på 8,2 %. Dette er ned 1,1 prosentpoeng fra 2. kvartal 2001 (9,3 %), altså en reduksjon på 11,8 %.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
 - o Målet er lite egnet for transportbransjen
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
 - o Arbeidet gjøres i bedriftene, men tilbakemeldingene tyder på at ansatte nå står lengre i stillingen.

Aktivitetsrapportering

I fjor ble arbeidet satt på vent i forbindelse med tariffoppgjøret. I inneværende år vil det skje lite før etter sommerferien, bl.a. fordi Norsk Transportarbeiderforbund for tiden må prioritere arbeidet med en mulig sammenslåing med andre forbund.

Tonen mellom partene er god, og relevante spørsmål tas opp mellom partene i kontaktutvalgsmøter.

Områdeavgrensning: Medlemsbedrifter i Byggenæringens Landsforening

Tariffparter: Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbud

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Rammeavtale med Fellesforbundet og Norsk Arbeidsmandsforbud om samarbeid med prioriterte oppgaver i 2012 -2013.

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 per 2 kvart. 2013 5,5 %. Glidende snitt 6,1 %.
 - o Aktivitetsmål 5,5 %.

BNL har iverksatt tre prosjekter innenfor sykefraværarbeidet.

Rusprosjektet

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

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

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

Delmål og virkemidler i rusprosjektet er bl.a.:

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

Bevisstgjøre verneombud, tillitsvalgte og arbeidstakere om risiko ved misbruk.

Redusere sykefravær forbundet med rusmidler.

Søke så langt som mulig å beholde arbeidstakerne i bedriften.

Pilotprosjektet er avsluttet og BNL vurderer videre oppfølging av prosjektet.

Ergonomiprojekt

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

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

Muskel- og skjelettlidelser og andre belastningslidelser antas å stå for ca. halvparten av sykefraværet i bygge- og anleggsnæringen. Ansatte med slike lidelser blir ofte uføretrygdet

etter lange sykmeldingsperioder. Det er en fordel for alle; både for arbeidstaker, arbeidsmiljøet, økonomien i den enkelte virksomhet og samfunnet for øvrig om de kunne forbli i arbeid.

Livsfaseprosjekt i samarbeid med NHO

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. Kursmodul under utarbeidelse i samarbeid med partene basert på heftet "Bedre når du er tilstede hver dag".

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 hefte "Bedre når du er tilstede hver dag" 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
-

Områdeavgrensning: NHO Mat og Landbruk (matsiden)
(1.1.2012 skiftet NHO Mat og Bio navn til NHO Mat og Landbruk.)

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

IA-arbeidet har høy prioritet og god forankring i NHO Mat og Landbruks samlede virke. Helt konkret har NHO Mat og Landbruk i 2012 hatt en advokatfullmektig som arbeider ett halvt årsverk med HMS/IA (0,5 stilling). Dessuten har vi hatt en fagsjef som arbeidet ett 30 prosent årsverk med HMS/IA (0,3 stilling). I tillegg har våre tre andre arbeidslivsjurister vært aktivt engasjert i sykefraværsoppfølging, dels gjennom løpende veiledning og dels gjennom kurs i sykefraværsoppfølging og tilrettelegging av arbeidsplassen/arbeidsoppgavene (0,1 stilling hver). Til sammen utgjør dette 110 % stilling.

Status

Delmål 1.

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

- Kjøtt- og fjørfebransjen:
 - Aktivitetsmål: Redusere sykefraværet i kjøtt- og fjørfebransjen med minst 20 %.

Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:

- 2. kvartal 2001: 9,7 %
- 2. kvartal 2012: 7,1 %

Endring i prosent i perioden: - 26,8 %

Endring i sykefraværet i % fra samme kvartal året før:

- 2. kv. 2011: 7,8 %
- 2. kv. 2012: 7,1 %

Endring i prosent i perioden: - 8,9 %

HMS/IA-arbeidet foregår dels i egen regi, og dels i samarbeid med vår tariffpart i arbeidslivet Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN). Da NNN er tariffpart på flere områder innen næringsmiddelindustri/matindustri, har det vært enighet om å nedsette en IA-arbeidsgruppe der NNN, NHO Mat og Landbruk, FHL, og NHO Mat og Drikke er representert med ressurser fra hver forening. Arbeidsgruppen er enig i at man skal fokusere på delmål 1 i IA avtalen.

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

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

Aktivitetsrapportering

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

For 2012 var følgende felles tiltak satt opp i planen for oppfølging av IA-avtalen.

- Avholdt et heldags IA-seminar.
I mars 2012 arrangerte NHO Mat og Landbruk, i samarbeid med Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), et seminar om sykefravær og tilrettelegging for sine medlemsbedrifter i Trondheim. 53 personer fra mer enn 16 ulike medlemsbedrifter deltok, derav både tillitsvalgte, verneombud og representanter fra ledelsen i bedriftene. Evalueringen viser positive tilbakemeldinger fra NHO Mat og Landbruks medlemsbedrifter.
- Avholdt en to dagers HMS-konferanse.
I august 2012 arrangerte NHO Mat og Landbruk, i samarbeid med Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), en HMS-konferanse som gikk over to dager. Hovedtemaet var det psykososiale arbeidsmiljøet. Deltakerne fikk et variert innhold hvor bl.a. følgende temaer stod på programmet: NAV presenterte sitt opplegg i forhold til psykiske lidelser: "Sees i morgen", teaterforestilling om det psykososiale arbeidsmiljøet og ledelse- hvordan få fram det beste i dine ansatte. Evalueringen viser god deltakelse og positive tilbakemeldinger fra NHO Mat og Landbruks medlemsbedrifter.

For 2012 kan spesielt nevnes følgende prosjekter hvor NNN og NHO Mat og Landbruk (partene) har samarbeidet tett i forhold til å realisere IA-avtalens hovedmålsettinger:

- "Sammen for et godt arbeidsmiljø – en videreføring av 3-2-1".
Prosjektet "Sammen for et godt arbeidsmiljø – en videreføring av 3-2-1" ble etablert på slutten av 2011. "3-2-1 – sammen for et godt arbeidsmiljø" har vist at der det er felles fokus for et godt arbeidsmiljø og godt samarbeid mellom verneombud, tillitsvalgte og ledelse, blir driften mer effektiv. Samtidig rapporteres det om bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær. Blant annet på grunn av skifte av prosjektledelse og endring mht. hvilken person som har ansvaret for prosjektet i NHO Mat og Landbruk kom arbeidet i prosjektgruppen først i gang på vårparten i 2012. Revidert prosjektplan ble laget før sommeren, og styringsgruppe ble formelt satt ned 13. august 2012. Denne dato anses som revidert/ny start på prosjektets fase 1, som var ment å ha en varighet på ca. 18 måneder. Ny avslutningsdato er derfor satt til 31. desember 2013.

Prosjektgruppen arbeider nå godt, i form av månedlige arbeidsmøter. Hovedfokus for prosjektet "Sammen for et godt arbeidsmiljø – en videreføring av 3-2-1" er å hente ut informasjon om hvordan bedriftene kan optimalisere samarbeidet mellom verneombud, tillitsvalgt og leder. Prosjektgruppen har satt seg som mål å utarbeide en arbeidsmodell som skal gjøres tilgjengelig for alle medlemsbedriftene i NHO. Det vises for øvrig til de halvårlige avrapporteringene sendt til Arbeidsmiljøfondet.

I 2012 har NHO Mat og Landbruk i tillegg:

- Avholdt og invitert til ulike kurs med fokus på HMS.
NHO Mat og Landbruk har i 2012 innenfor avtaleområdene med NNN foredratt om oppfølging av sykmeldte og regelverk knyttet opp mot sykefravær (aktuelle bestemmelser i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven). Foredragene har vært utført både som bransjevise kurs arrangert av NHO Mat og Landbruk og bedriftsvise leder kurs arrangert av våre medlemmer. Vi erfarer at kompetanse hos ledere er helt avgjørende for å lykkes med sykefraværarbeidet.

- Bedriftsbesøk

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

Delmål 2:

Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

- Kjøtt- og fjørfebransjen:
 - Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål, men på HMS konferansen var arbeidsgivers tilretteleggingsplikt på dagsorden

Delmål 3:

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

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

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

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

Områdeavgrensning: NHO Mat og Landbruk (skogsiden)

(1.1.2012 skiftet NHO Mat og Bio navn til NHO Mat og Landbruk.)

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

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): Fellesforbundet (Naturbruksoverenskomsten og Jordbruk- og gartnerioverenskomsten).

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

IA-arbeidet har høy prioritet og god forankring i NHO Mat og Landbruks samlede virke. Helt konkret har NHO Mat og Landbruk i 2012 hatt en advokatfullmektig som arbeider ett halvt årsverk med HMS/IA (0,5 stilling). Dessuten har vi hatt en fagsjef som arbeidet 30 prosent årsverk med HMS/IA (0,3 stilling). I tillegg har våre tre andre arbeidslivsjurister vært aktivt engasjert i sykefraværsoppfølging, dels gjennom løpende veiledning og dels gjennom kurs i sykefraværsoppfølging og tilrettelegging av arbeidsplassen/arbeidsoppgavene (0,1 stilling hver). Til sammen utgjør dette 110 % stilling.

NHO Mat og Landbruk har to overenskomster med Fellesforbundet, jf. over, men det har i 2012 vært naturlig å rette fokuset mot skogbrukets HMS-utvalg når det gjelder samarbeidet med Fellesforbundet på HMS-området. Dette bl.a. på grunn av at den personen som tidligere innehadde sekretariatsfunksjonen sa opp sin stilling i forbindelse med sammenslåingen av NHO Mat og Bio og LA til NHO Mat og Landbruk. Tariffpartene er enige om at Skogbrukets HMS-utvalg er det naturlige sted for oppfølging og tiltak for en IA-arbeidsgruppe for skogbruksansatte og -virksomheter. Fellesforbundet og NHO Mat og Landbruk er representert i Skogbrukets HMS-utvalg med en ressurs fra hver forening, hvorav NHO Mat og Landbruk innehar sekretariatsfunksjonen. I desember 2011 ble Landbrukets HMS-utvalg etablert. Utvalget skal bl.a. arbeide for bedre registreringer og mer pålitelig statistikk når det gjelder skader, ulykker og yrkeslidelser i landbruket, ta initiativ i regelverksutvikling og ta initiativ til anvendelse av tilgjengelig kunnskap om HMS i landbruket. Utvalget blir ledet av Arne Grue, som representerer Norsk Bonde- og småbrukarlag og som også er leder av Landbrukets HMS-tjeneste. Nestledere i utvalget er en representant fra Fellesforbundet. NHO Mat og Landbruk har fra 1.januar 2012 hatt et fast medlem av utvalget. Det har ikke imidlertid ikke vært nevneverdig aktivitet i utvalget i 2012.

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

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

Status

Delmål 1.

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

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

Status sykefravær siden 2. kvartal 2001:

- 2. kvartal 2001: 4,5 %
- 2. kvartal 2011: 3,6 %

Endring i prosent i perioden: -20 %

Endring i sykefraværet i % fra samme kvartal året før:

- 2. kv. 2011: 3,6 %

- 2. kv. 2012: 2,8 %

Endring i prosent i perioden: - 22,22 %

Aktivetsrapportering

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

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

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

- Skogbrukets HMS-utvalg.

Skogbrukets HMS- utvalg har kommet sammen 5 ganger i 2012, herunder møte med Arbeidstilsynet Midt-Norge, hvor temaene som ble tatt opp var krav til kontroll av skogsmaskiner, samt sikkerhetsopplæring ved bruk av motorsag. Utvalget har også hatt møte med leder for kampanjen "HMS i landbruket" hvor det ble diskutert samarbeidstiltak i forbindelse med aktiviteter som naturlig berører Skogbrukets HMS-utvalg. Prioritert sak i 2012 har ellers vært knyttet til planlegging av en HMS-brosjyre for skogbruket. Brosjyren skal belyse arbeidsmiljøutfordringene i næringen og være et verktøy for tilrettelegging og utvikling av systematisk arbeid og rutiner for helse, miljø og sikkerhet i virksomhetene.

I 2012 har NHO Mat og Landbruk i tillegg:

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

NHO Mat og Landbruk har i 2012 innenfor avtaleområdene med NNN foredratt om oppfølging av sykmeldte og regelverk knyttet opp mot sykefravær (aktuelle bestemmelser i folketrygdløven og arbeidsmiljøloven). Våre HMS-seminarer har også vært åpne for medlemsbedrifter innen tariffområdene for Fellesforbundet. NHO Mat og Landbruk har på vår- og høstsamlingene til Avløserlagene holdt aktuelle innlegg på HMS-området og deltatt på ulike arenaer hvor temaet har vært hvordan gjennomføre risikovurderinger for denne bransjen. Vi erfarer at kompetanse hos ledere er helt avgjørende for å lykkes med sykefraværarbeidet.

- Bedriftsbesøk

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

Delmål 2:

Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

- Skogbransjen/Naturoverenskomsten:

- Aktivitetsmål: Partene har pr i dag ikke satt noen særskilte mål, men på HMS konferansen var arbeidsgivers tilretteleggingsplikt på dagsorden

Delmål 3:

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

- Skogbransjen/Naturbruksoverenskomsten:

- Aktivitetsmål: Fokus på systematisk HMS arbeid.

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

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

Områdeavgrensning: Energi Norge

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Energi Norge og EL&IT Forbundet undertegnete høsten 2011 en rammeavtale om samarbeid om IA. Som et ledd i denne IA-avtalen skal partene jobbe både i fellesskap og hver for seg for å tilrettelegge for aktivitet som støtter opp under målene i avtalen.

EL&IT Forbundet og Energi Norge er enige om å avholde halvårlige møter mellom ledelsen i de to organisasjonene der IA-samarbeidet skal diskuteres.

Det er etablert en arbeidsgruppe med to representanter fra hver av partene. EL & IT Forbundet er representert ved Henning Solhaug og Jarle Eide. I 2012 har Ståle Borgersen og Irina Aske deltatt fra Energi Norge.

Status

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

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

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

Aktivitetsmål og status 2. halvår 2012:

Partene har satt som mål å opprettholde et lavt sykefravær for bransjen som helhet og arbeide med grupper som fortsatt har høyt sykefravær.

Det legemeldte sykefraværet for energibransjen er i dag over 20 prosent lavere enn da den første IA-avtalen ble inngått 2. kvartal 2001. Status på legemeldt sykefravær siden 2. kvartal 2001:

*Andre kvartal 2001: 4,3 %
Andre kvartal 2010: 3,4 %
Andre kvartal 2011: 3,4 %
Andre kvartal 2012: 3,0%*

*Fjerde kvartal 2001: 4,6 %
Fjerde kvartal 2010: 3,4 %
Fjerde kvartal 2011: 3,1 %
Tredje kvartal 2012: 3,4 %*

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

2. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

Aktivitetsmål og status 2. halvår 2012:

Partene har satt som mål å beholde og rekruttere personer med redusert arbeidsevne og jobbe for å forhindre avgang til uføretrygd gjennom å sørge for et godt forebyggende

arbeidsmiljøarbeid og tilrettelegging for de som har eller får redusert arbeidsevne. Partene har ikke gjort noen målinger på dette.

3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder:

Aktivitetsmål og status 2. halvår 2012:

Partene har satt som mål å øke avgangsalderen 6 mnd. i tråd med nasjonale målsettinger. Partene legger vekt på at bransjen trenger kompetansen som eldre arbeidstakere besitter, og vil motivere lokale parter til å tilrettelegge for og utvikle denne gruppen. Det foreligger ikke god nok statistikk på dette området, men SSBs tall viser at andel avganger mellom 55 og 64 er redusert fra 26 til 23 prosent. Dette kan indikere at færre pensjonerer seg tidlig. SSB er bedt om å bedre denne statistikken.

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

Energibransjen har et stabilt lavt sykefravær for bransjen som helhet. Likevel er det enkelte bedrifter som skiller seg ut med et høyt fravær. Dette gjelder særlig bedrifter med kundesenteraktivitet. Partene har prioritert disse gruppene i arbeidet for å få ned sykefraværet. Partene jobber for å beholde lavt sykefravær med særlig fokus på forebygging.

Gjennomsnittsalderen i energibransjen er høy, og mange av bedriftene har et sterkt fokus på å få ansatte til å stå lenger i arbeid. Mange eldre arbeidstakere besitter spisskompetanse som er vanskelig å erstatte, og overføring av kompetanse mellom eldre og yngre medarbeidere er sentralt i bedriftenes arbeid. Partene har fokus på kompetanseutvikling for erfarne montører og mener også dette vil bidra til at flere står lenger i jobb.

Aktivitetsrapportering

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

-
- Formidling av IA-informasjon i nyhetsbrev og på nettsider
 - IA-relaterte tema på konferanser og temadager
 - Rådgiving til hhv ledelse og tillitsvalgte
 - Gjennomført samarbeidskonferanser om IA i Bodø, Bergen og Gardermoen
 - Igangsatt utarbeidelse av felles IA-budskap til virksomhetene
 - Startet arbeid med å kartlegge og informere om muskel og skjelettplager

Områdeavgrensning: Abelia

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

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Partene etablerer en arbeidsgruppe som består av:

Gro Lundberg, Abelia

Kjersti Svee Aas, Abelia

Hjørdis Henriksen, EL & IT Forbundet, ny 2013

Reidunn Wahl, EL & IT Forbundet

Status

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

Høsten 2012 har Abelia og EL og IT forbundet diskutert delmål 2 og 3 og vurdert fokus innen Livsfasepolitikk/seniorpolitikk. Vi vil forholde oss til det som skjer på dette området både fra NHO og LO`side utover våren.

Våren 2013

Fokus på delmål 3.

Partene drøftet spørsmålet omkring muligheten for ” Inkluderende sommer 2013 ”. Vi har vært i kontakt med virksomheter for å se om de kan prioritere sommervikarer for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.

Sykefravær:

Til NHO`s sykefraværskonferanse høsten 2012, ble enkelte bedrifter som har høyt fravær oppfordret spesielt til å delta.

Partene har senere drøftet sykefraværet i enkelte bedrifter som har et gjennomsnittlig sykefravær som er en del høyere enn Abelia-snitt. Det ble blant annet diskutert hvorvidt det ville være hensiktsmessig med et felles møte mellom partene (bedrift, tillitsvalgte, verneombud, Abelia og EL & IT Forbundet).

Beskrivelse av ”problemområder” innen det aktuelle tariffområdet;

virksomheter/bransjer og/eller ansatte grupper:

Sykefraværet er generelt lavt i Abelias virksomheter, men call-sentrene i 4-6 bedrifter skiller seg ut med høyere fravær, og disse har også blitt jobbet særskilt med.

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Vi har hatt regelmessige møter og opplever dialogen som god mellom Abelia og El& IT forbundet. Møteaktiviteten generer ikke nevneverdig aktivitet, men den bidrar til et godt samarbeidsklima mellom oss.

IA-samarbeidet fortsetter

Abelia og EL & IT Forbundet fortsetter arbeidet for å oppnå konkrete resultater i forhold til IA-avtalens tre delmål:

- reduksjon i sykefraværet
- økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne
- økt reell pensjoneringsalder

Økt reell pensjoneringsalder – hva må til?

Gjennomsnittsalder på ansatte som slutter på grunn av pensjonering i de undersøkte bedriftene innen Abelia og EL & IT Forbundets fokusområde er 63,6 år.

Partene har følgende innspill til diskusjon mellom partene på bedriftene

- **Kompetansekartlegging og utvikling for seniorer.** Har bedriftene oversikt over alderssammensetning og kompetansen til senioren, og er de bevisst på å ivareta kompetansen? Er det de unge og fremmadstormende som først melder sin interesse for og gjennomfører kurs og opplæring i ny teknologi? Kan man snu på flisa – tilby eldre arbeidstakere kurs og opplæring i ny teknologi først?
- **Særskilt tilrettelegging.** Ikke bare tenk fysisk utforming av arbeidsplassen – tenk turnus, belastninger knyttet til mye reising osv
- **Lokale avtaler om seniorpolitikk.** Kan bedriften lage mål for å få folk til å stå lenger i jobb? Ta gjerne kontakt med Senter for Seniorpolitikk.

Inkluderende sommer 2013

Ikke alle bedrifter og tillitsvalgte synes det er lett å oppnå resultater på delmål 2 – økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.

Abelia og EL & IT Forbundet vil komme med nye innspill våren 2013 knyttet til dette delmålet. Fram til det vil vi oppfordre bedriftene, tillitsvalgte og verneombud til å drøfte følgende:

- Mange ungdommer med redusert funksjonsevne har problemer med å få arbeidserfaring. Har bedriften mulighet til å tilby en 4 ukers **sommerjobb** hvor ungdom med nedsatt funksjonsevne kan få prøve seg? Ønsker bedrift og klubb å delta på en felles annonse hvor slike sommerjobber tilbys?

I noen bedrifter sliter man fortsatt med høyt sykefravær - organisasjonene kan kontaktes

Det er nedsatt en arbeidsgruppe hvor partene har to representanter hver:

Gro Lundberg og Kjersti Svee Aas fra Abelia,

Henning Solhaug og Reidunn Wahl fra EL & IT Forbundet

Ta gjerne kontakt ved spørsmål eller ønsker om innspill: Gro Lundberg, Abelia, Reidunn Wahl, EL & IT Forbundet

Områdeavgrensning: Norges Bilbransjeforbund

Tariffparter: Norges Bilbransjeforbund (NBF) og Fellesforbundet

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Det er underskrevet en samarbeidsavtale med egen handlingsplan. Planen er bare delvis fulgt opp da det har vært vanskelig å finne tid for samarbeidsmøter. Partene har et tett samarbeid på flere områder og i flere prosjekter, men det har vært en klar prioritering av andre oppgaver. Tema er imidlertid på agenda for neste samarbeidsmøte i mars.

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 3. kvartal 2012 4,5%
Endringen fra 2. kvartal 2009 til 3. kvartal 2012 er ca – 17 %
- 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 2012:

- Miljøfokusbil er et prosjekt som har om mål å bidra til at flest mulig NBF-medlemmer Miljøfyrtårn sertifiserer seg. HMS danner grunnlaget for alt miljøarbeid, og fokus på sykefraværsoppfølging er et moment som man må sette mål og rapportere på for å oppnå en sertifisering.
IA-info, skjemaer og verktøy er publisert på Norges Bilbransjeforbunds hjemmesider www.nbf.no
- IA og sykefraværsutviklingen 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.
- NBF har også arbeidet aktivt for å øke medlemmenes kunnskap om bruk av bedriftshelsetjeneste, herunder bistand fra BHT i IA-arbeidet.

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

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

et viktig bidrag for å nå målene i IA-avtalen. Økt fokus på miljø og samfunnsansvar bidrar også til mer aktivitet knyttet til området delmål 2 og 3.

Aktivitetsrapportering

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

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Bilbransjen opplever for dårlig tilgang på relevant statistikk og bakgrunnsmateriale for å målrette tiltak. Vi mangler blant annet oversikt over hvilke bedrifter som er IA-bedrifter., og har heller ikke tall for gjennomsnittsaldrer. Med bedre bakgrunnsinformasjon vil det være enklere å planlegge hensiktsmessige tiltak for bransjen.

En del bedrifter oppgir at de skulle ønske seg bedre samarbeid med den sykmeldtes lege.

Endringer siden forrige rapportering:

Flere medlemsbedrifter i bilbransjen har stilt spørsmål ved hensikten med å ha en IA-avtale. Dette fordi de opplever at avtalen forplikter bedriften, bl.a. i forhold til å ta inn eksterne på utprøving, mens fordeler og økonomiske incentiver ikke lenger er synlig. Det oppleves en "trøtthet" blant de bedrifter som lenge har arbeidet aktivt med IA, særlig etter de siste lovendringer og innføring av sanksjoner i forbindelse med rapportering. Flere oppgir at administrasjon og papirarbeid stjeler tid og motivasjon fra det som burde vært fokus.

Områdeavgrensning: medlemmer i EL&IT-forbundet og Norsk Teknologi
Partene har landsoverenskomsten for elektrofag (LOK) og Heisoverenskomsten som felles.

Norsk Teknologi består av bransjeorganisasjonene:

HLF - Heisleverandørene Landsforening

INTEGRA - foreningen for tekniske systemintegratorer

NELFO - Foreningen for EL og IT Bedriftene

VKE - Foreningen for ventilasjon, kulde, energi og rør

Tariffparter (som inngår i denne rapporten):

EL&IT-Forbundet og Norsk Teknologi.

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

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

EL&IT-forbundet har signalisert at de ikke ønsker å samarbeide om felles mål i IA-avtalen.

Samarbeidet har derfor stoppet opp.

Status

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

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

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

Utfordring med samarbeid med EL&IT-forbundet.

Aktivitetsrapportering

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

I des-12 ble det gjennomført en spørreundersøkelse om IA/sykefraværsoppfølging blant medlemmene i Norsk Teknologi. Et av resultatene var at ca. 30 medlemsbedrifter ønsket kontakt av NAV Arbeidslivssenter for å vurdere å bli en IA-bedrift. Norsk Teknologi har formidlet dette til de aktuelle NAV Arbeidslivssenter som skulle følge opp bedriftene.

Det er opprettet et samarbeid med NOA (Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse) om formidling av forebyggelse av helseskader. Det er laget en webside hvor informasjon om hvilke følger elektrikere, elektromontører og telemontører kan få som følge av risikoforhold i arbeidslivet. Hensikten er å styrke den forebyggende innsatsen mot arbeidsrelaterte helseskader innenfor faggruppen.

Beskrivelse av hindringer for å iverksette hensiktsmessige tiltak:

Utfordring med samarbeid med EL&IT-forbundet.

Områdeavgrensning: Fiskeindustri

Tariffparter: FHL og NNN

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Vi har i 2012 avholdt en to dagers HMS konferanse sammen med NNN og de to andre landsforeningene i NHO innen matområde. En tilsvarende konferanse for 2013 er under planlegging.

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

Status

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

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

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

Sykefravær 2. kvartal 2001: 8,5%
Sykefravær 2. kvartal 2009: 6,3 %
Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,5%
Sykefravær 2. kvartal 2011: 5,1 %

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

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

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:

-
- Avholdt et heldags IA-seminar.
I mars 2012 arrangerte NHO Mat og Landbruk, i samarbeid med Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og

Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), et seminar om sykefravær og tilrettelegging for sine medlemsbedrifter i Trondheim. 53 personer fra mer enn 16 ulike medlemsbedrifter deltok, derav både tillitsvalgte, verneombud og representanter fra ledelsen i bedriftene. Evalueringen viser positive tilbakemeldinger fra medlemsbedriftene.

- Avholdt en to dagers HMS-konferanse.

I august 2012 arrangerte NHO Mat og Landbruk, i samarbeid med Fiskeri- og Havbruksnæringens Landsforening, NHO Mat og Drikke og Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN), en HMS-konferanse som gikk over to dager. Hovedtemaet var det psykososiale arbeidsmiljøet. Deltakerne fikk et variert innhold hvor bl.a. følgende temaer stod på programmet: NAV presenterte sitt opplegg i forhold til psykiske lidelser: "Sees i morgen", teaterforestilling om det psykososiale arbeidsmiljøet og ledelse- hvordan få fram det beste i dine ansatte. Evalueringen viser god deltakelse og positive tilbakemeldinger fra NHO Mat og Landbruks medlemsbedrifter.

- Rådgivning om IA til enkeltbedrifter

Områdeavgrensning: Havbruk

Tariffparter: FHL og Fellesforbundet

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

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

Status

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

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

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

Sykefravær 2. kvartal 2001: 8,5%
Sykefravær 2. kvartal 2009: 6,3 %
Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,5%
Sykefravær 2. kvartal 2011: 5,1%

Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:

- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder

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

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
- IA seminar
- Rådgivning om IA til enkeltbedrifter
- HMS utvalg for havbruksnæringen

Områdeavgrensning: Fiskemel - og fiskefôrindustrien

Tariffparter: FHL og Industri Energi

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Vi har vært i kontakt med Industri Energi om etablering av en IA gruppe og diskutert dette. Men pga. at det er så vidt få bedrifter på avtalen har vi blitt enige om heller å gjennomføre tiltak overfor den enkelte bedrift ved behov.

Status

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

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

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

Sykefravær 2. kvartal 2001: 8,5%
Sykefravær 2. kvartal 2009: 6,3 %
Sykefravær 2. kvartal 2010: 5,5%
Sykefravær 2. kvartal 2011: 5,1%

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

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

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

Aktivitetsrapportering

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

- IA og HMS informasjon på hjemmesider
- HMS konferanse
- Rådgivning om IA til enkeltbedrifter

Områdeavgrensning: NHO Logistikk og Transport (NHO LT)

Tariffparter (som inngår i denne rapporten): Norsk Transportarbeider Forbund (NTF) og spesielt Oslo Transport Arbeiderforening OTF.

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

Partene har inngått en avtale som beskrives nedenfor et prosjekt om nattarbeid.

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

- Pr. 3. kvartal 2012 var sykefraværet innen Transport og Logistikk 6,4 % dette var en nedgang på 2,3 % fra 3. kvartal 2011.
- Partene har ikke satt seg noe felles mål, enn at vi jobber kontinuerlig med å få ned fraværet. Dette er noe bedriftene har i fokus for å redusere kostnader.
- Siste halvår har i flere kanaler spredd budskapet om www.inkluderende.no
- Verktøyet har blitt annonsert på vår hjemmeside i flere anledninger og presentert på flere medlemsmøter.

- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne:
 - o Vi har publisert nyheten om Ringer i Vannet på vår nettside samt i nyhetsbrev og informert på medlemsmøter. Dette kan hjelpe bedriftene med å få arbeidskraft, hjelpe den enkelte arbeidstaker ut i jobb. Flere arbeidsgivere ønsker å ta et samfunnsansvar.

- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år/gjennomsnittlig pensjoneringsalder
 - o Har informert medlemmene om det nasjonale målet om å øke yrkesaktiviteten over 50 år med 6 måneder.

- Arbeidet videre:
 - Fortsette promotering av www.inkluderende.no
 - Gjøre prosjektet Ringer i vannet kjent for medlemmene

Beskrivelse av organisering av IA-samarbeidet mellom partene:

NTF/OTF og NHO LT har hatt et samarbeidsprosjekt sammen med NAV, avdeling Oslo Nord (Groruddalen). Dette pilotprosjekt er avsluttet. NAV har satt seg villig til å stille opp som rådgiver og bidragsyter på arrangement men har ikke ressurser til å sitte i en prosjektgruppe.

Vi har ikke fått formalisert en ny avtale med NTF/OTF, utover prosjektet med nattarbeid.

- Vi har ved flere anledninger prøvd å selge inn IA, men flere bedrifter har gitt signaler om at de ikke ønsker å være IA-bedrift. Dette må NAV Arbeidslivssenter stå ansvarlig for. I første omgang med ledelsen (HR-ansvarlig eller ledelsen) – deretter med tillitsvalgte.
 - o Fokus på bedriftens sykefravær – årsaker
 - o Fordelen med IA – Tilretteleggingstilskudd, kurs, kontaktperson i NAV m.v.
 - o Resultat av målrettet jobbing
 - o Fordelen med IA avtalen for å skape et bedre samarbeidsmiljø mellom tillitsvalgte og ledelsen

Prosjekt vedrørende nattarbeid på terminaler hvor det arbeides skiftordninger:

Under tariffrevisjonen 2012 for revisjon av Speditøroverenskomsten og Schenkeroverenskomsten mellom NHO/NHO LT og LO /NTF ble det enighet om å gjennomføre en prøveordning vedrørende nattarbeid på terminaler hvor det arbeides skiftordninger.

Følgende ble avtalt:

Nattarbeid:

Til protokollen:

Partene er enige om at nattarbeid antas å være helseskadelig.

Partene er på den bakgrunn enige om å starte lokale prøveordninger på bedriftene slik: Det avtales mellom partene; to terminaler i Schenker, to terminaler i Tollpost Globe og en terminal i DHL innen 1. januar 2013. Partene avtaler også referanseterminaler.

Evalueringskriterier for prøveordningen må avtales før prøveordningene iverksettes.

Det etableres en lokal evalueringsgruppe på de respektive bedriftene samt felles partssammensatt evalueringsgruppe som avleverer en evalueringsrapport innen 31. mars 2014 for prøveordningen.

Utvelgelse av terminaler som skal delta i prøveordningen avtales mellom partene innen 1. september 2012.

Øvrige rammer, samt kriterier for evaluering av ordningene, avtales på bedriftene, og godkjennes av partene før iverksetting.

Følgende premisser for prøveordningene legges til grunn:

- *Det kan kun arbeides inntil tre netter på rad i løpet av en uke, den påfølgende arbeidsuke skal det ikke arbeides på natt*
- *Arbeidsnettene skal være sammenhengende*
- *Fridagene i planen skal i hovedsak komme i forbindelse med helg*
- *Det er også en forutsetning at de ordninger som utprøves ikke bidrar til å forverre dagens ordninger på terminaler som inngår i prøveordningen. Dette gjelder også på individnivå.*
- *Prøveordningene gjennomføres i henhold til arbeidstidsbestemmelsene som ligger i dagens tariffavtaler.*
- *Det er enighet om at partene på bedriftene vurderer Tollpost sine arbeidstidmodeller som mal for prøveordningene (i den grad disse er relevante for prøveordningene).*

Partene vil i prøveperioden kontakte Arbeidstilsynet og / eller andre uavhengige institusjoner for å utrede de helsemessige virkningene av tungt fysisk arbeid om natten i kombinasjon med skift relatert til prøveordningene.

Partene er enige om at det avsettes tilstrekkelige økonomiske og administrative ressurser for å sikre kvalitet på så vel gjennomføring og evaluering av prøveordningen.

Nattarbeid generelt:

På bakgrunnen av partenes antagelse om de negative helsemessige effektene av nattarbeid, er partene enige om at det er en fordel for bransjen å arbeide for å lage løsninger som reduserer behovet for nattarbeid totalt sett og ikke minst av hensyn til den enkelte.

I ettertid av tariffrevisjonen har følgende blitt gjennomført:

- NHO LTs Tariffutvalg har jobbet videre med saken i 3 møter i 2012
- NTF har arbeidet med saken i møter internt i NTF i 2012
- Det har blitt avholdt et felles møte mellom NHO LT og NTF i 2012
- Det tas sikte på å engasjere en ekstern prosjektleder
- De lokale parter på de berørte bedriftene har diskutert saken i flere lokale møter i 2012. Det er foreløpig ikke endelig avklart hvilke terminaler som skal med i forsøksordningene.
- Partene er enige om at det bør vurderes å la prosjektet løpe over en lengre periode enn opprinnelig forutsatt.
- NHO LT og NTF skal i februar 2013 ha første møte med eksterne sakkyndige
- Kostnadene ved prosjektet skal dekkes gjennom søknad om eksterne midler og gjennom tilskudd fra hver av partene

Hovedkontaktperson i NHO LT for dette prosjektet er Thor Chr. Hansteen.

Innvilgede prosjekter Arbeidsmiljøfondet 2012

Norske frisør- og velværebedrifter

har fått bevilget inntil kr. 235.000 prosjektet *Effekt på skulderbelastning og smerter hos frisører ved bruk av føner*. Prosjektet skal undersøke om et nytt prinsipp i utformingen av føner kan redusere eksponering for arbeid med armene hevet og evt. plageforekomst

Ringnes v/ Leverandørutviklings- og kompetansesenter

har fått bevilget inntil kr. 1 million til prosjektet *Implementering av bransjestandard for varelevering - fase 2 (BVL F-2)*. Prosjektet skal gjøre bransjestandard for vareleveranser for gode HMS-forhold kjent og tatt i bruk av relevante målgrupper som byggesaksbehandlere, arealplanleggere, byggherrer, arkitekter og rådgivende ingeniører, utleiende, leietakere, sjåførere og lageransatte.

SINTEF

har fått bevilget inntil kr. 1.500.000 til prosjektet *Robust organisering om utvikling av gode prestasjonskulturer i kunnskapsbedrifter*. Målet med prosjektet er å få fram ny kunnskap om hvilke faktorer som bidrar til mer helsefremmende arbeidsplasser i kunnskapsbedrifter. Søker skal se på samspillet mellom markedshåndtering, arbeidspraksis og ledelsespraksis. Prosjektet skal gjennomføres i samarbeid med Abelia.

Statens Arbeidsmiljøinstitutt

har fått bevilget inntil kr. 400.000 til *prosjekt Oppdatering av STAMIs kunnskapsstatus om arbeidstid og helse*. Prosjektet skal foreta en oppdatert litteraturstudie på området arbeidstid for perioden 2008-2012. Prosjektet bygger på STAMIs studie av 2008, en systematisk litteraturstudie, som ble publisert i en egen rapport "Arbeidstid og helse".

Telemarksforskning

har fått støtte på kr. 1.500.000 til *prosjektet Fremmedspråklig arbeidskraft i Vestfold*. Prosjektet har som formål å belyse hva som gjør at man lykkes med arbeidsintegrering, være seg faktorer hos tiltaksarrangør, arbeidsgiver og tiltaksdeltaker.

St. Olavs Hospital

har fått støtte til *prosjektet Kokker, arbeidsmiljø og helse - Undersøkelser i en kokkekohort* med inntil kr. 200.000. Prosjektet er en videreføring av en prospektiv kohortundersøkelse av kokker i de tre midt-norske fylkene, men omfatter også en spørreskjemaundersøkelse av alle som i perioden fra 1988-2009 tok fagbrev som kokk i Midt-Norge.

NHO Reiseliv

har fått støtte til prosjekt *Bransjerelatert HMS kurs for VO i Reiselivsbransjen* med inntil kr. 385.000. Målet med prosjektet er sammen med Fellesforbundet å utarbeide bransjerettet HMS-kurs for verneombud for å nå mål om forebygge sykefravær, redusere sykefravær i bransjen og skape mer inkluderende arbeidsliv i reiselivsbransjen..

International Research Institute of Stavanger (IRIS)

har fått bevilget inntil kr. 1.400.000 til prosjektet *Utviklingen av bedriftshelsetjenesten og bedriftenes behov*. Målet med prosjektet er å undersøke hvordan bedriftshelsetjenesten fungerer i dag og den nytten bedriftene har av denne tjenesten.

NHO Mat og Drikke

har fått støtte på inntil kr. 300.000 til prosjektet *Forebygging av helseskader hos bakeriansatte*. Prosjektet er en videreføring og det skal gjennomføres en oppfølgingsstudie og en yrkesmessig intervensjon i tilsammen 10 bedrifter med hovedformål forebygging av helseskader hos bakeriansatte i samarbeid med ledelsen, bedriftens BHT, tillitsvalgte og de ansatte.

Norsk Bergindustri

har fått bevilget inntil kr. 650.000 til prosjektet *Implementering av vibrasjonsforskriften i norske bergverksbedrifter*. Målet med prosjektet er å utvikle prosedyrer og rutiner som kan passe for alle norske bedrifter der helkroppsvibrasjoner knyttet til rullende materiell og vibrerende prosessutstyr er aktuelt. Veiledningene som utvikles i prosjektet, vil være skreddersydd for bergverksbransjen, men skal enkelt kunne anvendes i annen industri skreddersydd for de berørte norske virksomheter og arbeidsplasser med helkroppsvibrasjoner knyttet til rullende materiell og vibrerende prosessutstyr

Entreprenørforeningen bygg og anlegg

(Foreningen Asfalt og veiservice) har fått inntil kr. 300.000 i støtte til prosjektet *Lavtemperaturasfalt 2011 – komplettering av forsøk gjort i 2011*. Prosjektet skal gjøre ytterligere tre forsøk i 2012 som vil komplettere forsøkene utført i 2011

NHO Service

har fått bevilget inntil kr. 2.255.000 til *Prosjekt Ringer- i-vannet*. Prosjektet har som mål å øke antall ansettelser av kandidater fra attføringsbedrifter til NHO-bedriftene i løpet av prosjektperioden ved utvikling av et konsept for tettere samspill mellom medlemsbedriftene i NHO og Attføringsbedriftenes medlemsbedrifter.

Norske olje og gass/Norsk Industri

Har fått bevilget inntil kr. 1.500.000 til *prosjektet Støy i petroleumsindustrien*. Prosjektet skal utrede og utvikle støyreducerende tiltak og løsninger knyttet til petroleumssektoren. Støy og hørselsskadelig støy er en viktig arbeidsmiljøfaktor i petroleumsindustrien både til havs og på landanlegg. Prosjektet er en videreføring.

NHO Transport

har fått bevilget kr. 550.000 til *prosjektet Sikkerhetskultur innen godstransport*. Målet med prosjektet er at flere bedrifter skal ha et aktivt forhold til det å etablere en sikkerhetskultur i sin bedrift, og at arbeidet skal være proaktivt; styrt av bransjen og ikke komme som en konsekvens av ulykker eller pålegg fra arbeidstilsynet. Målet er på sikt å få ned antallet trafikkuhell, og derigjennom også antallet alvorlige ulykker,

Norsk Industri

Har fått bevilget inntil kr. 950 000 for gjennomføring av *prosjekt: Kartlegging av eksponering for dieselpartikler i norsk arbeidsliv*. Prosjektet skal kartlegge arbeidstakeres lufteksponering for dieselpartikler i relevante bransjer ved bruk av elementært karbon som markør for dieselpartikler. Søknaden gjelder andre året av det 2-årige prosjekt med første bevilgning våren 2012 (S-2814). Prosjektet er en oppfølging av partsdrøftingene i 2010 om et forslag til å etablere en norm for dieselpartikler som nå regnes som kreftfremkallende.

Abelia

Har fått bevilget inntil kr 250 000 for gjennomføring av *prosjekt: Utvikling av og praksis for konflikthåndtering i arbeidslivet*. Hensikten med prosjektet er å utarbeide grundokumentasjon til bruk for bedriftene samt et prosessverktøy for i konflikthåndteringssaker. Herunder en PowerPoint som skal brukes av gruppen (avdelingen, teamet) i fellesskap . Prosjektet bygger på hovedprosjekt av 2011.

NHO Luftfart

Har fått innvilget inntil kr. 2.000.000 til gjennomføring av prosjektet Forekomst, diagnostikk og behandling av nakke- og rygg smerter hos helikopterpiloter. Formålet med prosjektet er å kartlegge forekomst av nakke- og rygg smerter blant offshore piloter. Samt forebygge og behandle dette. Bedriftenes mål er å redusere sykefraværet gjennom at dette inngår som en del av bedriftens HMS-IA arbeid. Arbeidet inngår også som en prioritert del av bedriftenes langsiktige HMS arbeid. Bedriftene planlegger å utvide tilbudet til flere yrkesgrupper etter at prosjektperioden er evaluert.

NHO Buskerud

Har fått støtte på inntil kr. 750.000 til *prosjektet Kommunikasjon og medvirkning – et utviklingsprosjekt for reiselivsbedrifter i Buskerud*. Formålet med prosjektet er gjennom aktiviteter i et utviklingsprosjekt å utarbeide en veileder tilpasset reiselivsbedrifter. Sentralt skal være forebyggende IA- og arbeidsmiljøarbeid, dialog og prosesser i bedriftene. Målgruppen er ledere og tillitsvalgte i små, mellomstore og større reiselivsbedrifter i Norge. Målet er økt lønnsomhet og konkurransekraft, og engasjerte medarbeidere som trives.