

Hvordan fungerer IA-avtalen?

En underveisoppsummering av status utført på oppdrag for Hovedorganisasjonen Virke

Forfatter

Jan-W. Lippestad

Rapport

Hvordan fungerer IA-avtalen?

En underveisoppsummering av status utført på oppdrag for Hovedorganisasjonen Virke

EMNEORD:
Sykehus
Strategi
Sykehusområder
Foretak
Kvalitet
Økonomi

VERSJON

1,0

DATO

2016-06-10

FORFATTER(E)

Jan-W. Lippestad

OPPDRAKSGIVER(E)

Hovedorganisasjonen Virke

OPPDRAKSGIVERS REF.

Anette Pollen

PROSJEKTNR

102013313-2

ANTALL SIDER:

21

SAMMENDRAG

I henhold til "Mandat for underveisvurdering av IA-avtalen" skal IA-partene i samarbeid innen utgangen av 2016 "foreta en underveisvurdering av status med hensyn til måloppnåelse og gjennomføring og oppfølging av avtalte tiltak og evaluerte forsøk, herunder status for gjennomføring og evaluering av forsøk med "sykmeldt i jobb".

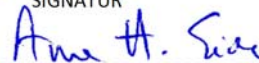
SINTEF Teknologi og samfunn har på oppdrag for Virke gjennomført et fokusgruppeintervju med et utvalg virksomheter, og oppsummerer intervjuet og skriftlige tilbakemeldinger i denne rapporten.

UTARBEIDET AV

Jan-W. Lippestad, seniorrådgiver

SIGNATUR**KONTROLLERT AV**

Arne H. Eide, forskningsleder

SIGNATUR**GODKJENT AV**

Randi E Reinertsen, forskningssjef

SIGNATUR**RAPPORTNR**

SINTEF A27726

ISBN

978-82-14-06041-6

GRADERING

Åpen

GRADERING DENNE SIDE

Åpen

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	3
2	Resultater	4
2.1	Innledning	4
2.2	Generelt om det å være IA-virksomhet	5
2.3	Forenkling	6
2.4	Relevans	8
2.5	Forebyggende arbeid	9
2.6	Sykefraværsoppfølging	10
2.7	Utenforskap	13
2.8	Seniorer	15
2.9	IA-arbeidet på arbeidsplassen	15
3	Oppsummering.....	17
3.1	Resultater fra undersøkelsen – punktvis oppsummering.....	17
3.2	Hva mangler? Ønsker om endringer i IA-avtalen.....	20

1 Innledning

Avtalen 2014-2018 om et inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) skal underveisevalueres i løpet av 2016. Virke og de andre organisasjonene fikk i oppdrag å gjennomføre organisasjonsvise undersøkelser innen 20. juni 2016. Temaer som skal belyses er bl.a. effekten av de fjernede sanksjonene og forenklinger, forebygging og tilrettelegging, bistand fra NAV/Arbeidslivssentrene, inkludering – spesielt unge, og partsamarbeid.

Virke la opp til å gjennomføre sin del av underveisevalueringen som et fokusgruppeintervju med et utvalg av Virkes IA-medlemmer. Til dette arbeidet henvendte Virke seg til SINTEF Teknologi og samfunn ved seniorrådgiver Jan- W. Lippestad med forespørsel om å bistå med gjennomføring av fokusgruppeintervjuet og utarbeiding av en oppsummeringsrapport. Virke foretok utvalget av virksomheter som inngikk i undersøkelsen.

Virke oversendte SINTEF en oversikt over de temaene en ønsket skulle inngå i intervjuet. SINTEF utarbeidet på basis av dette en mer detaljert intervjuguide. Intervjuet ble gjennomført 20. mai 2016 i Virkes lokaler i Oslo. Tilstede var fem av Virkes IA-medlemmer (en på Skype). Deltakerne representerte bransjene helse, dagligvare, renhold og lager. To virksomheter hadde ikke anledning til å delta og ble invitert til å sende inn skriftlig besvarelse. To av virksomhetene som var tilstede på intervjuet, måtte gå før intervjuet var avsluttet. Disse ble kontaktet i etterkant for å kunne dele sine erfaringer på de temaene som ble tatt opp etter av de forlot intervjuet. Den ene av disse virksomheten sendte inn svar pr epost, mens den andre ble intervjuet på telefon. I tillegg til medlemsbedriftene deltok to ansatte i Virke sentralt.

Samtlige av virksomhetene ble invitert til å sende inn supplerende svar og kommentarer skriftlig, dersom de ønsket dette. Invitasjonen gjaldt i særlig grad spørsmålet om hvilke endringer i IA-avtalen virksomhetene kunne tenke seg dersom de kunne velge. Ingen av virksomhetene benyttet seg av denne muligheten til supplerende svar på dette spørsmålet.

Under intervjuet ble det benyttet opptaker, noe samtlige deltakere godkjente. Intervjuet ble så transkribert, og datautskriften, i tillegg til de skriftlige tilbakemeldingene, utgjør datamaterialet i denne oppsummeringen.

I henhold til bestillingen, omfatter oppdraget en oppsummering av fokusgruppeintervjuet og skriftlige tilbakemeldinger. Rapporten inneholder derfor ikke noen drøfting fra SINTEFs side, kun en systematisert resultatpresentasjon. De tematiske overskriftene i resultatpresentasjonen er i henhold til bestillingen fra Virke. Enkelte av temaene er såpass generelle at det forekommer overlapp med hensyn til hvilke resultater som plasseres hvor.

2 Resultater

2.1 Innledning

Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet underskrev 4. mars 2014 den fjerde intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). IA-avtalen gjelder for perioden 4. mars 2014 – 31. desember 2018. I denne IA-avtalen ble hovedtrekkene fra tidligere avtaler videreført, og delmålene er de samme. Men noen endringer fulgte av den nye avtalen:

- *Mer målrettet innsats mot unge med nedsatt funksjonsevne: Myndighetene forplikter seg til å prioritere denne gruppen i sin innsats og bruk av tiltak. De skal rydde opp i tilskuddsordninger og regelverk knyttet til disse.*
- *Mer vekt på det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet: Tilretteleggingstilskudd og BHT-honorar slås sammen til et «forebyggings- og tilretteleggingstilskudd», og kan gis som støtte til arbeidsgivere i det forebyggende HMS-arbeidet.*
- *Det skal blir enklere å bli IA-virksomhet: Samarbeidsavtalen mellom IA-virksomhetene og NAV har blitt forenklet i forbindelse med den nye nasjonale avtalen. Partene håper at flere virksomheter nå vil bli med i ordningen.*
- *Bedre kunnskapsutvikling og flere forsøk: Partene i IA-avtalen er enige om en forsterket innsats for å finne ut hvilke IA-tiltak som virker. De vil også gjennomføre et forsøk med «sykmeldt i jobb» og utrede en ordning med arbeidsutprøving i egen virksomhet med full støtte fra NAV.*

Skal vi i kortform trekke fram noen hovedtrekk i resultatene av vår undersøkelse, så er informantene enige om at det å ha inngått IA-avtale virker holdningsskapende og bidrar til at virksomhetene har oppmerksomhetene rettet mot hovedtemaene i IA-avtalen; i hovedsak sykefravær (delmål 1), men også inkludering (delmål2) og seniorpolitikk (delmål 3). En velfungerende kontaktpersonordning ved Arbeidslivssenteret beskrives som avgjørende for å inngå IA-avtale, kombinert med tilgang til de økonomiske tilskuddsordningene som tilbys IA-bedrifter. Det er også et gjennomgående trekk ved vår undersøkelse at virksomhetene ville ha tegnet IA-avtale for perioden 2014 – 2018 uavhengig av de endringene som er punktvis beskrevet ovenfor. Vi vil nedenfor gi en nærmere beskrivelse av virksomhetenes erfaringer på de ulike temaene.

2.2 Generelt om det å være IA-virksomhet

Virksomhetene ble innledningsvis spurt om erfaringene med IA-avtalen så langt, grunnen til at de tegnet avtale for perioden 2014-2018, og om de vurderte å ikke forlenge avtalen i 2014. Den eksisterende IA-avtalen har en del endringer i forhold til tidligere avtaler. Virksomhetene ble spurt om disse endringene hadde vært avgjørende for å tegne avtale i 2014, og om hvilken merverdi IA-avtalen ga virksomhetene.

Informantene fremhevet samarbeidet med Arbeidslivssenteret og kontaktpersonene som en meget viktig motivasjonsfaktor for å være IA-medlem. NAV Arbeidslivssenter er et ressurs- og kompetansesenter for et inkluderende arbeidsliv og finnes i alle fylker. Virksomheter som har inngått en IA-avtale får en egen kontaktperson i Arbeidslivssenteret. Kontaktpersonen skal veilede ledere, tillitsvalgte og verneombud med å arbeide målrettet og resultatorientert for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass, og sørge for at virkemidler Arbeidslivssenteret benytter kan hjelpe med å sette gode mål og tiltak for å bedre arbeidsmiljøet med utgangspunktet i virksomhetens virkelighet: styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. I tillegg til å hjelpe med det systematiske IA-arbeidet, kan arbeidslivssenteret bistå på ulike måter for å nå målene.

Informantene viste til at støtten fra Arbeidslivssenteret har vært nesten alfa og omega for å tegne IA-avtale, og har vært avgjørende for hvor godt og hvor tidlig virksomheten har kunnet gå inn med tiltak for medarbeiderne. Lett tilgjengelighet til kontaktpersoner, og kontaktpersonens kunnskap om NAV-systemet pekes på som viktige. Virksomhetene har imidlertid erfart at kvaliteten på samarbeidet med Arbeidslivssenteret er personavhengig. Virksomhetene opplever spesielt når det gjelder sykefraværsoppfølgingen og bruk av virkemidler at forskjellen fra kontaktperson til kontaktperson kan være stor. Hovedinntrykket er likevel at kontaktpersonen står meget sentralt i virksomhetenes opplevelse av IA-avtalen som noe positivt både når det gjelder innsikt i NAV-systemet, og for sykefraværsarbeidet, arbeidet med inkludering og med seniorpolitikken.

En annen motivasjonsfaktor som trekkes fram, er at IA-avtalen har ført til en positiv, aktiv tilnærming til sykefraværsproblematikken og hvor man i virksomheter har dreid oppmerksomheten fra sykefravær til nærvær. Oppfølging av sykefravær trekkes fortsatt fram som en sentral del av IA-arbeidet, samtidig som virksomhetene kan vise til økt oppmerksomhet omkring inkludering. I tilbakemeldingene fra virksomhetene blir det pekt på at IA-avtalen anses som en viktig del av virksomhetenes daglige virke, og det jobbes aktivt med å identifisere de mulighetene som ligger i avtalen. Målet er å optimalisere bruken av tiltak og oppfølging, og IA-avtalen brukes aktivt blant annet når det gjelder inkludering av personer som har falt utenfor arbeidslivet.

Det å tegne IA-avtale blir også sett på som det å ta en samfunnsansvar. Informanter peker på at en IA-avtale gir et positivt omdømme for virksomheten, bidrar til å skape trygghet for medarbeiderne, en forventning til ledere når det gjelder å følge opp sykefravær, jobbing med inkludering i form av praksisplasser og arbeidstrening, og tilrettelegging for seniormedarbeidere.

Blant informantene har vi eksempler på virksomheter hvor det er satt søkelys på nærvær i stedet for fravær, og ønske om å trekke den ansatte mer med i sykefraværsoppfølgingen. Virksomheter viser til at de har blitt flinkere i å søke om arbeidsgiverfritak for ansatte som er mye borte – ut over normalen, for å få de ansatte mer på banen med hensyn til løsninger. Enkelte virksomheter registrerer det de kaller en smitteeffekt blant de ansatte som en ønsker å få bukt med, at man har lettere for å bli borte når andre er det. Informanter viser til at tiltak mot slike utviklingstrekk er blant annet å rette oppmerksomheten mot nærvær framfor fravær og hvor en har Arbeidslivssenteret og bedriftshelsetjenesten med på laget. I dette arbeidet trekkes det fram som helt sentralt at en har en engasjert kontaktperson i Arbeidslivssenteret.

Informanter har erfart at det skjedde noe med tenkningen internt da en ble IA-bedrift. Med drahjelp fra kontaktpersonen på Arbeidslivssenteret fikk man vist at det nytter å tenke positivt og at det er tilgjengelige verktøy fra NAV som virksomhetene kan benytte seg av. Kontaktpersonen ved Arbeidslivssenteret har også bidratt til å klargjøre plikter og rettigheter både for arbeidsgiver og ansatte, og har ført til endret tenkning omkring tilrettelegging, at en har flere muligheter på dette området enn det en hadde tenkt på tidligere, og at det finnes tilskuddsordninger som virksomheten kan benytte seg av i dette arbeidet.

Informanter trekker også fram viktigheten av den kunnskapen Arbeidslivssenteret besitter og kan formidle i form av kurs, råd og veiledning fra kontaktpersonen overfor ledere og ansatte. Erfaringen er at møtet mellom kontaktpersonen og ansatte underbygger opplevelsen av at arbeidet er et samspill, at det innebærer en medvirkningsplikt, og at det settes søkelys på det å være i jobb – ikke bare på fraværet.

NAVs krav til dokumentasjon og hva det medfører av merarbeid for virksomhetene er også et tema i intervjuene. Blant informantene ble det pekt på at der de har en aktiv kontaktperson på Arbeidslivssenteret, så er vedkommende en god støttespiller også for å fylle ut skjemaer og papirer. Blant annet har en eksempler hvor kontaktpersonen hjelper til å fylle ut søknadsskjemaer slik at en kan benytte de ordningene som finnes i NAV og får oftere tilslag på søknadene fordi en har fått råd om bruk av de riktige formuleringene. Men dette er igjen veldig avhengig av kontaktpersonene og hvor tilgjengelig vedkommende er, noe enkelte av informantene har dårlige erfaringer med.

Det pekes også på at delmålene i IA-avtalen (sykefravær, inkludering og seniorpolitikk) ikke var temaer som først ble satt på dagsorden da de ble IA-bedrift, men at det å bli IA-bedrift har virket forsterkende og motiverende, samtidig som man har fått tilgang til verktøy i NAV som gjør arbeidet enklere. Det er imidlertid enighet om at innholdet i IA-arbeidet bygger for en stor del på planer og tiltak en hadde på plass også før en ble IA-bedrift.

2.3 Forenkling

Mange av de viktigste endringene kom ikke i selve IA-avtalen, men i regelverket for oppfølging av sykmeldte. Partene ønsket å gi virksomhetene mer tillit, og endringene skal forhindre unødvendig

oppfølging. Blant endringene het det at NAV ikke lenger vil sanksjonere arbeidsgivere ved regelbrudd, men at arbeidstilsynet skal ha rollen som kontrollorgan for sykefraværarbeidet. Obligatorisk rapport til NAV etter 9 ukers sykefravær falt bort. Arbeidstaker og arbeidsgiver skal som regel lage oppfølgingsplan etter fire uker og formidle denne til sykmelder, samtidig som reglene åpnet for at oppfølgingsplan kan sløyfes når den åpenbart er unødvendig. Oppfølgingsplanen skulle likevel forbli et viktig verktøy, for eksempel i forbindelse med bistand og dialogmøter i regi av NAV. Dialogmøte 1 etter syv uker skulle først og fremst gjelde 100 prosent sykmeldte, men også dette kan sløyfes når det åpenbart er unødvendig. For personer med gradert sykmelding skal dialogmøte 1 kun holdes hvis det er hensiktsmessig. NAV, lege og bedriftshelsetjeneste skal kun delta i dialogmøter ved behov.

Virksomhetene i vår undersøkelse ble spurt om eventuelle effekter av at sanksjonene i sykefraværsoppfølgingen er fjernet, om de opplever at IA-avtalen har blitt mindre byråkratisk, og om endringene har hatt betydning for motivasjon og/eller kvalitet. En gjenganger i tilbakemeldingene er at disse endringene ikke har vært en forutsetning for å inngå IA-avtale fra 2014, og at virksomhetene ville tegnet IA-avtale uansett. Blant tilbakemeldingene oppleves det som positivt å kunne jobbe etter det som omtales som "frihet under ansvar prinsippet", framfor kontrolltiltak som sanksjonene ble opplevd som. Det trekkes fram at motivasjonen for oppfølgingen nå er mer drevet av søkelys på individet fremfor frykt for sanksjoner, noe en mener er en mer riktig innstilling til arbeidet.

Når det gjelder spørsmålet om virksomhetene opplever at IA-avtalen har blitt mindre byråkratisk, er oppfatningene noe forskjellige, blant annet med henvisning til det fortsatt betydelige dokumentasjonskravet i NAV. Blant informantene pekes det imidlertid på at da en fjernet sanksjonene så ble det mer ro i nærværarbeidet og oppfølgingen. Med det tidligere sanksjonsregiment var ledere opptatt med å unngå bøter og levere det man var pålagt, og mindre opptatt av om det hadde effekt. Dette betyr imidlertid ikke at en ikke er opptatt av oppfølgingsarbeidet, men at det i større grad kan tilpasses den enkelte situasjon og følge et løp tilpasset dette, blant annet når det gjelder gjennomføring av dialogmøter. I tillegg hadde enkelte en opplevelse tidligere av at leger møtte på dialogmøter fordi de måtte (uten å kunne tilføre dialogmøtet noe), og at NAV ikke leste det som ble sendt inn av dokumentasjon og planer, men bare krysset av for at det var gjort innenfor frist. Erfaringen nå er at NAV i større grad engasjerer seg i disse sakene. På den annen side registrerer vi også blant våre informanter tanker om at det nye sanksjonsregimet kan ha den effekten at en blir mindre oppmerksom på oppfølgingsarbeidet, og at det tidligere systemet fungerte som en nyttig påminnelse.

Andre informanter ser ingen effekt av det å fjerne sanksjonene. De har vel innarbeidede rutiner både i forebyggings- og oppfølgingsarbeidet, har et godt samarbeide med Arbeidslivssenteret og bedriftshelsetjenesten, samt gode rutiner for å lage oppfølgingsplaner og arbeide etter disse. På den annen side opplevde en det som urettferdig i forrige avtaleperiode å motta brev fra NAV om sanksjoner når bedriften følte at en hadde gjort sitt.

2.4 Relevans

I IA-avtalen heter det at *"den enkelte IA-virksomhet skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. Virksomheten skal så langt det er hensiktsmessig sette mål for alle tre delmål"*. Virksomhetene i undersøkelsen ble spurt om hvordan de har jobbet med dette og om de har satt seg mål for alle tre delmålene i IA-avtalen. Videre ble de spurt om IA-avtalen oppleves som et mer relevant verktøy etter at virksomheten fikk mulighet til selv å velge hvilke delmål de ønsket å sette egne målsettinger for.

Informanter ser det som positivt at man med den nye IA-avtalen ikke er bundet til å jobbe med alle tre delmålene, og at arbeidet og oppmerksomheten kan tilpasses utfordringene i den enkelte virksomheten. I noen virksomheter, med høyt sykefravær, vil delmål 1 være et sentralt satsningsområde. Mens for andre, med et stabilt, lavt sykefravær, vil delmål 2 og 3 være mer relevante satsningsområder. Tidligere hadde en opplevelsen av å sette seg lokale delmål uten at det hadde noen betydning for det faktiske arbeidet, bare fordi en var pålagt å gjøre det. Informantene mener at den nye avtalen gir rom for å sette seg mål som en faktisk jobber med fordi en ser at det er nødvendig, samtidig som en ikke får dårlig samvittighet fordi en ikke jobber med delmål som en var pålagt å jobbe med.

En av virksomhetene peker eksempelvis på at oppmerksomheten på seniorer ikke er så relevant for dem da andelen ansatte i denne aldersgruppen er veldig lav, noe som henger sammen med tungt fysisk arbeid. Samtidig betyr dette at en kan rette innsatsen mot arbeidet med delmålene 1 og 2. Blant informantene pekes det på at denne fleksibiliteten gir mer mening i de målene en setter seg lokalt, og at disse målene knyttes opp mot andre mål på andre områder og andre ting en gjør i virksomheten.

Flere av virksomhetene viser imidlertid til at de har satt seg mål for alle tre delmålene som en del av IA-arbeidet, eller som en videreføring av tiltak en hadde igangsatt før en ble IA-bedrift. Betydningen av å ha alle tre delmålene på agendaen eksemplifiseres av en virksomhet som kunne vise til erfaringer med at redusert oppmerksomhet omkring sykefravær og forebygging i perioder førte til økt sykefravær, og at større oppmerksomhet hadde en reduserende effekt på sykefraværet. Det ble presisert viktigheten av at gode resultater på enkeltområder ikke må bli en sovepute, da delmålene i IA-avtalen fordrer kontinuerlig arbeid og innsats.

2.5 Forebyggende arbeid

IA-avtalen retter oppmerksomheten mot forebyggende arbeid og godt arbeidsmiljø, noe som også skal gjenspeiles i NAV i form av økonomiske tilskudd og rådgivning. Virksomhetene i undersøkelsen ble spurt om hvordan de arbeider forebyggende med de ulike delmålene, om dette har endret seg i den nye avtaleperioden, og om de tenker forebygging på individnivå eller gruppenivå. Videre ble de spurt om de kjenner til forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet, om de har benyttet det og om tilskuddet har ført til mer tilrettelegging/ forebygging. Virksomhetene ble også spurt om de opplever at NAV/Arbeidslivssenteret er blitt mer opptatt av forebyggende sykefraværarbeid.

Virksomheter ser på det å bli oppfattet som et godt arbeidsmiljø hvor en blir ivaretatt, som et sentralt bidrag til det å arbeide med forebygging. Blant informantene vises det til at det å sette konkrete mål for både sykefravær og inkludering er viktig for virksomhetens forebyggende arbeid, og noe som gjør at en setter både sykefravær og inkludering på agendaen i den daglige virksomheten. Dette følges opp i alle ledd i organisasjonen. Det pekes på at det å ha med IA-arbeidet i det daglige bidrar til bedre forebygging. Blant informantene har vi eksempel på virksomheter som mener de jobber mer systematisk med IA-arbeidet på disse områdene enn en gjorde i forrige avtaleperiode.

Informanter viser til at en fortsatt primært jobber med forebygging på individnivå, da det for noen virksomheters del er utfordrende å jobbe på gruppenivå av organisatoriske grunner (mange små lokale enheter). Det pekes her på at i arbeidet med å identifisere muligheter på gruppenivå, er en mer avhengig av å identifisere mulighetene i samråd med kontaktpersonen ved Arbeidslivssenteret. Vi har imidlertid virksomheter i informantgruppen som svarer at de jobber med forebyggende tiltak både på individ- og gruppenivå. En av virksomhetene viser til at de jobber forebyggende på de ulike delmålene ved at en har oppmerksomheten rettet mot sykefravær (har tiltak på hvordan en kan forebygge fravær), og ved at en er tydelige på at en ønsker at medarbeidere skal jobbe så lenge som mulig (delmål 3).

Vi får tilbakemeldinger om at det forebyggende arbeidet ikke har endret seg vesentlig i den nye avtaleperioden, og informanter peker også på at en ikke opplever at fokuset er endret hva gjelder det forebyggende sykefraværarbeidet hos NAV. Det presiseres også på dette området på at oppmerksomheten omkring forebygging er personavhengig med hensyn til hvem de har som kontaktperson ved Arbeidslivssenteret.

Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet er kjent blant informantene, men benyttes i varierende grad. Informanter peker på at de ønsker en tett dialog mellom NAV og den enkelte leder i forkant av en eventuell tilretteleggingsperiode og ikke minst underveis i perioden, men til tider kan en oppleve at enkeltindividet blir satt til side på grunn av økonomiske rammer i NAV, noe virksomheten opplever som utfordrende. Informanter har erfaringer med at NAV har gått tomme for tilskuddsmidler tidlig på året og at søknader avslås av den grunn. Det oppleves også at det er varierende praksis med hensyn til om tilskudd skal gis på individ- eller gruppenivå. Erfaringene

blant enkelte virksomheter er at de har fått signaler fra Arbeidslivssenteret om at NAV ønsker å dreie bruken av tilskuddet over fra individ til gruppenivå. Dette oppleves som problematisk da en har hatt gode erfaringer med bruk av tilskuddet på individnivå, blant annet ved å ta inn vikarer, noe som har gjort at ansatte har unngått å bli 100 % sykmeldt. Virksomhetene ser at NAVs satsing på forebygging innebærer mer tilskudd på gruppenivå, men opplever at det blir feil satsning dersom tilskudd på individnivå fases helt ut.

Variasjoner i tildelingspraksis fra fylke til fylke, og dårlig styring i NAV når det gjelder fordeling av tilskuddsmidler oppleves som en stor utfordring. Tilskuddet oppleves av informanter også som lite tilgjengelig ved at det blant annet er krav for å kunne få midler som ikke samsvarer med de behov virksomhetene har.

Andre virksomheter viser til at de bruker forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet aktivt i tilfeller hvor det er fare for sykmelding eller ved tilbakevending etter sykdom. Dette opplever en fungerer veldig godt. Det vises til eksempler hvor tilrettelegging kombinert med gradert sykmelding har medført at flere kommer tilbake fra sykdom tidligere. Når det gjelder om tilskuddet har ført til mer tilrettelegging/forebygging enn det som ellers ville vært mulig, svarer informanter at en nå har muligheten til å holde den enkelte i arbeid i lengre tid, noe som henger sammen med arbeidshverdagens utforming (tilrettelegging) og hvor alternativet i mange tilfeller ville vært 100% sykmelding.

Av andre eksempler på det å jobbe forebyggende trekkes fram HMS som fast post på dagsorden i avdelingsmøter, kartlegging av arbeidsmiljøet og iverksetting av tilretteleggingstiltak, tett samhandling ved sykdom, mer kommunikasjon rundt og oppmerksomhet på sykefravær og nærvær og samarbeid med Arbeidslivssenteret om lokale prosjekter. Informanter viser også til mer oppmerksomhet på forebygging gjennom trening og kunnskapsheving blant ledere til å være mer i forkant enn å vente på sykmeldingen. Bedriftshelsetjenesten trekkes også fram som en viktig bidragsyter. Det synes å være en erfaring at det oppleves som mer positivt å jobbe med forebygging framfor oppfølging når sykemelding foreligger, og at det er mindre arbeidskrevende å være i forkant. Andres erfaringer er at en ikke har merket endringer, da arbeidet med forebygging har stått på agendaen i lengre tid.

2.6 Sykefraværsoppfølging

I forbindelse med IA-avtalen 2014-2018 ble det innført forenklinger i reglene for oppfølging av sykmeldte:

- *Oppfølgingsplan skal i utgangspunktet utarbeides for alle sykmeldte, men det presiseres at det kan være unødvendig når arbeidstakere er delvis sykmeldt. Forslaget bør innebære færre "uproduktive" oppfølgingsplaner enn i dag.*
- *Dialogmøte innen sju uker gjelder i utgangspunktet for 100% sykmeldte. For delvis sykmeldte kun når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder anser det hensiktsmessig. Endringen vil føre til at det blir holdt færre unødvendige dialogmøter enn i dag.*

- *Rapportering fra arbeidsgiver til Arbeids- og velferdsetaten etter 9 uker oppheves. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere oppfølging for myndighetene ved behov.*
- *Det presiseres at dialogmøte i regi av Arbeids- og velferdsetaten innen 26 ukers sykmelding kan holdes tidligere dersom en av aktørene krever dette.*
- *Det presiseres at dialogmøtene først og fremst er en arena for arbeidsgiver og arbeidstaker. Annen kompetanse skal bare trekkes inn når det er reelt behov for det. Krav om at bedriftshelsetjenesten må delta i dialogmøter oppheves*

Virksomhetene i undersøkelsen ble spurt om den nye IA-avtalen har ført til hensiktsmessig bruk av tid til dialogmøter, om de har merket at NAV har skjerpet kravet til aktivitet for arbeidstakere som er sykmeldt i 8 uker eller mer, og hvilken effekt dette eventuelt har hatt.

Hovedinntrykket i tilbakemeldingene er at det fortsatt brukes mye tid i tilknytning til sykefravær og sykefraværsoppfølging. Selv om det brukes mindre tid på dialogmøter, er erfaringen at dersom en reduserer oppmerksomheten omkring sykefravær, så vil det øke.

En av virksomhetene viser til at de har lavt korttidsfravær, og samtidig flere med kroniske lidelser som trekker opp langtidsfraværet og da også det samlede sykefraværet. En er klar over at ønsket om å ha et tilbud også til kronikerne virker inn på sykefraværet, men det er ikke noe ønske om å kvitte seg med kronikerne kun for å holde sykefraværet nede. En av virksomhetene viser også til at en har sett en dreining i sykefraværet i retning av mer kompliserte saker, og da spesielt innenfor området psykisk helse. En opplever at i slike saker er det godt med støtte fra kontaktpersonen og bedriftshelsetjenesten. Blant informantene pekes det på at en ikke har fått tilbakemeldinger om at omfanget av dialogmøtene har hatt noen særlig effekt. En utfordring er at de nye sykemeldingsskjemaene er blitt mer tungvinte, og at ordningen med at oppfølgingsplaner skal sendes lege ikke fungerer optimalt, noe en mener skyldes at legene leser lite av den informasjonen de mottar. Informanter mener det ville være en bedre løsning at legene heller etterspør dokumentasjon ved behov. På spørsmål om den nye IA-avtalen har ført til hensiktsmessig bruk av tid til dialogmøter, får vi tilbakemeldinger om at de bruker den oppsatte tiden til utfylling av oppfølgingsplan som et element i dialogmøte 1, slik at dette er på plass ved eventuell forlengelse av sykemeldinger. I en av tilbakemeldingene pekes det på at en har opplevd det som unødvendig å ha dialogmøte ved gradert sykmelding, og at en derfor synes det er bra at det ikke er et krav lenger.

Når det gjelder spørsmålet om virksomhetene har merket at NAV har skjerpet kravet til aktivitet for arbeidstakere som er sykmeldt i 8 uker eller mer, er det få virksomheter som har eksempler på dette. En virksomhet viser til at det den siste tiden har kommet flere graderte sykemeldinger, mens en annen mener det er bra at NAV innkaller til dialogmøte 2 tidligere enn uke 26, noe som gir mulighet for å avklare behov og mulighet for å sette inn tiltak på et tidligere tidspunkt.

En av informantene viser til er at deres erfaringer som IA-bedrift er å bruke avtalen for å få til en holdningsendring når det gjelder det å være borte fra arbeid. Det gjør også lederne mer trygge på at de kan være mer aktive i oppfølgingen av og oppmerksomhet på tilrettelegging, at de kan stille

spørsmål omkring fravær og muligheter, med IA-avtalen i ryggen. Det snakkes her om å skape en IA-kultur. Informanter har erfaringer med at sykefraværet går ned når man setter det på dagsorden og har søkelyset på nærvær framfor fravær. Erfaringen er at dette må være et kontinuerlig arbeid, og informanter viser til at kontaktpersonen på Arbeidslivssenteret kan være en god støttespiller i dette arbeidet. En ser også en dreining bort fra tenkningen "full jobb eller 100% syk", til oppmerksomhet på tilrettelegging og gradering. Et viktig element her er å spille på lag med den ansatte og vektlegge medvirkningsplikten som den ansatte har.

En av virksomhetene viser til at de bruker noe som omtales som kollegabasert støtte. Erfaringen er at når en setter inn en vikar som tar jobben i perioder, så kommer folk raskere tilbake. Med dette får ansatte den nødvendige avlastningen, samtidig som en antar at ansatte blir litt utrygge på om man får tilbake jobben om man blir borte for lenge. Et annet eksempel på tiltak har vært å erstatte medarbeidersamtale med det en kaller mestringssamtale hvor det settes søkelys på det å være en helsefremmende arbeidsplass, jobbmestring og det å bli sett i arbeidet sitt.

Når det gjelder sykefraværsoppfølging og samarbeidet med legene, varierer erfaringene virksomhetene i mellom. En erfaring er at en del leger synes å ha større respekt for virksomheten etter at de har fått IA-avtale. En opplever nå at en del ansatte kommer tilbake fra lege med gradert sykmelding eller uten sykmelding, og med beskjed om at arbeidet kan tilrettelegges, hvor begge situasjonene kan være begrunnet med at personen jobber i en IA-bedrift.

På den annen side forteller virksomheter at de savner et bedre samarbeid med og engasjement fra legene. Opplevelsen er at når ansatte først går til lege så sjekker ikke legen hvilke muligheter som finnes på arbeidsplassen og om det er mulig med tilrettelegging og gradert sykemelding. Et par av informantene viser til at de har utarbeidet et skriv til legene med hvilke tilretteleggingsmuligheter som finnes i virksomheten. Skrivet sendes til legene eller sendes med de ansatte som skal til legen slik at gradert sykemelding kan vurderes. Informanter ønsker også møter med legene i sine områder for å orientere om virksomheten og tilretteleggingsmulighetene. Erfaringen hos flere av informantene er at i mange sammenhenger handler det om en holdningsendring blant legene når det gjelder å tenke alternativer til full sykmelding.

I noen virksomheter har det vært en skepsis til IA-avtalen og muligheten for utvidet bruk av egenmelding og misbruk av denne ordningen. Erfaringen er imidlertid at det ikke har ført til misbruk og økt sykefravær, og at virksomheten ikke ønsker seg tilbake til "tredagersen". Dette mener en blant annet skyldes at med egenmeldingsordningen i IA-avtalen følger en daglig kontakt og oppfølging. Virksomhetene erfarer imidlertid at ansatte fortsatt oppsøker lege framfor å bruke egenmelding, da de har en opplevelse av at dette i større grad legitimerer fraværet. Her har en imidlertid erfaringer med at leger ikke alltid skriver ut sykmelding, med henvisning til at den ansatte jobber i en IA-bedrift og kan benytte egenmelding.

En av virksomhetene svarer at de er opptatt av mest mulig bruk av gradert sykemelding, og hvor holdningen er "kom på jobb, så skal vi finne noe å gjøre for deg". Samtidig har man en opplevelse av at legene ikke spiller helt på lag med virksomheten på dette området. Virksomheten oppfordrer

derfor sine ansatte til ikke å gå til legen uten at det er strengt nødvendig, og heller benytte seg av egenmelding. Med en legemelding kan de ansatte si at "men legen har sagt..." når det foreslås tilrettelegging og tiltak. Virksomheten føler at de mister noe av påvirkningsmulighetene i sykefraværsperioden dersom de ansatte har en sykemelding.

Et inntrykk fra intervjuet er at NAV oppleves som mer aktive og mer foroverlente i sykefraværarbeidet. Virksomheter opplever positive tilbakemeldinger fra NAV til den jobben som gjøres og at virksomhetene gjør en god jobb når det gjelder tilrettelegging. Videre synes det å ha blitt tydeligere, blant annet når det gjelder de lokale NAV-kontorene, at arbeidsgivere også er brukere av NAV, ikke bare personer som er ansatt. Informanter erfarer også at NAV i sterkere grad har satt søkelys på aktivitet, blant annet ved at de stopper sykepengene hvis det ikke har vært noe aktivitet på åtte uker eller hvis en ikke har sendt inn oppfølgingsplan, noe virksomhetene opplever som unødvendig i en del sammenhenger (eksempelvis ved beinbrudd). Men en antar ønsket om oppfølgingsplan i disse tilfellene er et ønske om å holde kontakten med NAV.

2.7 Utenforskap

I IA-avtalen ble det vist til at mange mennesker står utenfor arbeidslivet, men ønsker seg inn. Delmål 2 i IA-avtalen er at flere med nedsatt funksjonsevne skal få muligheten til å jobbe. I den nye IA-avtalen forplikter myndighetene seg til å prioritere unge med nedsatt funksjonsevne. Tilskuddsordninger og regelverk skal forbedres. Virksomheter som tilbyr arbeidspraksis får en fast kontaktperson fra NAV. Tanken er å senke terskelen og redusere risiko, slik at flere arbeidsgivere kan tilby arbeidspraksis og kanskje en jobb. Virksomhetene i undersøkelsen ble spurt om de har hatt større oppmerksomhet rettet mot arbeid med inkludering av unge med redusert funksjonsevne eller andre grupper som står utenfor arbeidslivet etter 2014, og om de opplever at NAV/Arbeidslivssenteret er blitt mer opptatt av inkludering av denne gruppen.

Erfaringene blant våre informanter varierer relativt mye når det gjelder temaet utenforskap. En av virksomhetene viser til at de har hatt stort trykk i arbeidet med inkludering og har som uttalt mål at virksomheten skal være en arbeidsplass hvor folk kan få prøvd seg. I dette arbeidet tar en blant annet inn ungdom som vil prøve seg i arbeidslivet, personer i praksis fra NAV som en mulig inngangsport når det gjelder å starte på en fagutdanning, tar inn personer med utenlandsk opprinnelse, samarbeider med Kriminalomsorg i frihet osv. En innser samtidig at denne satsningen på utsatte grupper og også på det å strekke seg langt når det gjelder tilbud til egne ansatte med kroniske lidelser, har en negativ effekt på det samlede sykefraværet. En ser imidlertid på denne satsningen som viktig ut fra et samfunnsperspektiv.

Enkelte virksomheter viser til at de ikke har hatt mer oppmerksomhet på dette området og at eksempelvis antallet praksisplasser er uendret. På den annen side har vi eksempel på en virksomhet som definitivt har hatt et større oppmerksomhet omkring arbeid med inkludering av unge med redusert funksjonsevne eller andre grupper som står utenfor arbeidslivet etter 2014, og viser til at dette er det delmålet en har snakket mest om internt. En ser en markert utvikling på dette området og har hatt flere inne på tiltak innen virksomheten.

Når det gjelder opplevelsen av om NAV/Arbeidslivssenteret er blitt mer opptatt av inkludering av denne gruppen, er erfaringene også varierende. En av informantene viser til at de ikke har noen opplevelse av at NAV/Arbeidslivssenteret har blitt mer opptatt av dette ut over at det er sendt informasjon fra NAV. En annen informant opplever på sin side at NAV/Arbeidslivssenteret er blitt mer opptatt av inkludering av denne gruppen, men at praksisen varierer veldig fra senter til senter. I virksomheten har man den innstillingen at en kan være med på å sikre tilbakevending til arbeid selv om virksomheten ikke kan ansette alle som er innom. Tanken er at de lærer kan være med på å gjøre dem mer attraktive hos andre aktører. Her opplever virksomheten i veldig mange tilfeller motstand og at kravet fra NAV ofte er fast ansettelse eller ingen arbeidspraksis. En ønsker NAV mer med på laget i det tilbudet virksomheten kan gi. En ser også en utfordring nå med at NAV kutter i tilskuddene for bruk av arbeidstrening. Det at virksomheten nå må dokumentere alle utgifter knyttet til arbeidstrening oppleves som en tungvint løsning.

Et perspektiv som trekkes fram, er at det å jobbe med delmål 2 (inkludering) for en stor del ikke omfatter et samarbeid med Arbeidslivssenteret, da dette er en gruppe personer som ofte skal ha jobb med bistand fra det lokale NAV-kontoret, og hvor det blir en litt kunstig setting at en rådgiver fra Arbeidslivssenteret skal jobbe med personer de ikke vet hvem er. Virksomhetene viser da også til at det ikke er kontaktpersonen ved Arbeidslivssenteret som er kontakten når det gjelder delmål 2, men derimot det lokale NAV-kontoret. Informanter peker derfor på at delmål 2 også er et delmål en ville ha jobbet med uavhengig av IA-avtalen.

Flere av informantene er opptatt av spørsmål omkring praksisplasser, tiltaksplasser og samarbeidet med NAV. En av informantene synes det er vanskelig å få til samarbeid med det lokale NAV-kontoret når det gjelder rekruttering og delmål 2, og hvor en savner en mer aktiv rolle fra kontaktpersonen på Arbeidslivssenteret. En annen av informantene viser til at det er enklere å legge til rette for praksisplasser og personer med nedsatt funksjonsevne i enheter av en viss størrelse. En av virksomhetene viser til at de har jobbet med delmål 2, men med størst oppmerksomhet på å beholde ansatte som har nedsatt funksjonsevne ved å legge til rette for at de skal være i jobb, og i mindre grad på nyrekruttering. En har tidligere samarbeidet med attføringsbedrifter. Dette har imidlertid en økonomisk side som oppleves som problematisk. Hvis virksomheten tar inn i praksisplasser fra attføringsbedrifter, så er det attføringsbedriftene som får tilskuddet og ikke virksomheten som arbeidsplass. Men hvis en tar inn noen i praksis eller personer som skal i praksis direkte fra NAV, så får arbeidsplassen det tilskuddet Dette betyr en del med hensyn til å dekke merarbeidet. En annen av virksomhetene som viser til at de tar inn personer som skal få tilrettelagt arbeid gjennom NAV, men hvor NAV har fjernet den økonomiske bistanden som bedriften tidligere fikk når de tok inn personer på arbeidspraksis og/eller arbeidstrening. Virksomheten har inngått en avtale med NAV om å ta inn ungdommer som har droppet ut av videregående for å la de få praksis så de kan komme seg videre, men hvor virksomheten nå ikke får noe økonomisk hjelp. Men innstillingen er at man fortsatt vil ta inn ungdommer til tross for at en ikke får dekket det økonomiske.

En av virksomhetene har en vesentlige del av sine ansatte med utenlandsk bakgrunn, en gruppe som kan regnes inn som en av inkluderingsgruppene. En står her overfor kulturforskjeller,

språkutfordringer, personer som kommer til landet alene og står uten nettverk, og personer med store familiære utfordringer. Virksomheten har iverksatt tiltak og har planer blant annet når det gjelder språkopplæring, samt informasjonsarbeid spesielt rettet mot kvinner som en vet står overfor særlige utfordringer. I arbeidet med å inkludere disse gruppene ser virksomheten det som viktig å ha en kontaktperson ved Arbeidslivssenteret som kjenner til mer enn den vanlige oppfølgingen og tilretteleggingen i forbindelse med sykemelding, og når det gjelder bred kunnskap om NAV-systemet.

2.8 Seniorer

Virksomhetene som inngår i undersøkelsen ble spurt om hvordan de har arbeidet for å rekruttere/ beholde ansatte over 50 år siden 2014, om dette har endret seg de siste årene, og om nåværende IA-avtale har endret oppmerksomheten om seniorer og delmål 3.

Hovedinntrykket er at den nåværende IA-avtalen i liten grad har endret oppmerksomheten om seniorer og delmål 3. Dette betyr imidlertid ikke at virksomhetene ikke har en seniorpolitikk eller livsfasepolitikk, men at oppmerksomheten omkring denne gruppen arbeidstakere har vært relativt stabil over lengre tid. Det jobbes for å tilrettelegge for den enkelte seniorarbeidstaker og det iverksettes tiltak i henhold til vedtatte planer blant annet for de som ønsker å gå av med delvis pensjon. Virksomheter opplever at arbeidstakere står lengre i arbeid, men dette tilskrives ikke nåværende IA-avtale.

En av virksomheten viser til at de har en meget liten andel ansatte over 62 år, noe som henger sammen med tungt fysisk arbeid. Men de som ønsker å trappe ned, har gode muligheter for det i og med at virksomheten har et stort behov for deltidsansatte. En annen av virksomhetene viser til at de har flere ansatte med liten stillingsbrøk etter et langt arbeidsliv med tunge løft, noe som har ført til kroniske plager. Disse beholder full stilling med redusert arbeidstid supplert med gradert sykemelding.

En av virksomhetene viser til at de har ansatte med lang fartstid som ønsker å trappe ned, og hvor en har som mål at også de med redusert stillingsbrøk skal føle seg velkomne på linje med de som jobber i full stilling. Det betyr at alle ansatte blir gitt det samme tilbudet om kurs, kompetanseheving osv. uansett stillingsandel. Vi har også eksempler på kurs for seniorer hvor hensikten har vært at de kan bruke sin brede kunnskap blant annet som mentorer for personer som er tatt inn i praksis.

2.9 IA-arbeidet på arbeidsplassen

I IA-avtalen vises det til at resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement, langsiktighet i tenkingen og systematisk samarbeid over lengre tid. Videre pekes det på at HMS-/IA-arbeid forutsetter at arbeidsgiver sørger for at linjeledelse, arbeidsledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetanse som er

nødvendig for å utføre arbeidet. Det må være bred medvirkning fra de ansatte med partsrepresentasjon i de utvalg virksomheten har i forbindelse med dette arbeidet.

Virksomhetene i vår undersøkelse ble spurt om samarbeidet med de tillitsvalgte/ansatte har endret seg med den nye IA-avtalen, og eventuelt på hvilken måte. Hovedinntrykket er at samarbeidet med tillitsvalgte og verneombudsapparatet oppleves som godt, at situasjonen har vært slik over lengre tid, og at det i liten grad har endret seg med nåværende IA-avtale. Vi har imidlertid enkelte eksempler på at dette er satt høyere på agendaen med den nye IA-avtalen. Tillitsvalgte, verneombud og arbeidsmiljøutvalg er sentrale bidragsyttere til utforming av og innspill til IA-avtalen, og det er etablert faste møtestrukturer hvor IA er fast på dagsorden. Andre viser til månedlige møter i samarbeidsutvalg med personalsjef, leder, tillitsvalgte og hovedverneombud. Flere informanter viser til en bedring med hensyn til samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte, noe som blant annet sees som en endring i rolleforståelsen blant tillitsvalgte, at de ser på seg selv som noe annet enn de ansattes advokat hvor en satt og passet på lederne. Holdningen er dreiet mer i retning av samarbeide mot felles mål.

3 Oppsummering

3.1 Resultater fra undersøkelsen – punktvis oppsummering

Undersøkelsen (intervju og skriftlige tilbakemeldinger) viser at informantene er enige om at det å ha inngått IA-avtale virker holdningsskapende og bidrar til at virksomhetene har oppmerksomhetene rettet mot hovedtemaene i IA-avtalen; i hovedsak sykefravær (delmål 1), men også inkludering (delmål 2) og seniorpolitikk (delmål 3). En velfungerende kontaktpersonordning ved Arbeidslivssenteret beskrives som avgjørende for å inngå IA-avtale, kombinert med tilgang til de økonomiske tilskuddsordningene som tilbys IA-bedrifter. Det er også et gjennomgående trekk i tilbakemeldingene fra informantene at en ville ha tegnet IA-avtale for perioden 2014 – 2018 uavhengig av endringene og forenklingene i dagens avtale.

Generelt om det å være IA-virksomhet

- Samarbeidet med Arbeidslivssenteret og en velfungerende kontaktperson er en viktig motivasjonsfaktor for å være IA-medlem.
- IA-avtalen har ført til en positiv, aktiv tilnærming til sykefraværproblematikken, med økt oppmerksomhet mot nærvær framfor fravær. IA-avtalen anses som en viktig del av og er integrert i den daglig virksomhetene, og det jobbes med å identifisere de mulighetene som ligger i avtalen.
- Målet er å optimalisere bruken av tiltak og oppfølging, og IA-avtalen brukes aktivt blant annet når det gjelder inkludering av personer som har falt utenfor arbeidslivet.
- Å tegne IA-avtale blir sett på som det å ta samfunnsansvar, noe som gir virksomheten et positivt omdømme, bidrar til å skape trygghet for medarbeiderne, og en forventning til ledere når det gjelder å følge opp sykefravær og tilrettelegging.
- IA-avtalen og samarbeidet med Arbeidslivssenteret har bidratt til endring i tenkningen, hvor en ser muligheter og løsninger innenfor de utfordringene virksomhetene står overfor.

Forenkling

- Endringene og forenklingene i regelverket har ikke vært en forutsetning for å inngå IA-avtale fra 2014. Virksomhetene ville ha tegnet IA-avtale uansett.
- Det oppleves som positivt å kunne jobbe mer med "frihet under ansvar prinsippet", framfor kontrolltiltak som sanksjonene ble opplevd som. Motivasjon for å jobbe med oppfølging er mer drevet av fokus på individet fremfor frykt for sanksjoner, og det er skapt mer ro i nærværarbeidet og oppfølgingen.
- Deltakende aktører, som eksempelvis legene, deltar i større grad når de har noe å bidra med, enn ut fra frykten for sanksjoner.

Relevans

- Det oppleves som positivt at man med den nye IA-avtalen ikke er bundet til å jobbe med alle tre delmålene, og at oppmerksomheten kan tilpasses utfordringer i den enkelte virksomheten.
- IA-avtalen gir rom for å sette mål som en faktisk jobber med fordi en ser at det er nødvendig. Denne fleksibiliteten gir mer mening i de målene en setter seg lokalt.
- Det presiseres at gode resultater på enkeltområder ikke må bli en sovepute, da alle delmålene i IA-avtalen fordrer kontinuerlig arbeid og innsats.

Forebyggende arbeid

- Det å sette konkrete mål for både sykefravær og inkludering er viktig for virksomhetens forebyggende arbeid, og bidrar til at en setter dette på agendaen i den daglige virksomheten. Dette må følges opp i alle ledd i organisasjonen.
- Det å ha med IA-arbeidet i den daglige virksomheten bidrar til bedre forebygging, og det jobbes mer systematisk med IA-arbeidet på disse områdene enn i forrige avtaleperiode.
- Det jobbes primært med forebygging på individnivå. I arbeidet på gruppenivå er en mer avhengig av å identifisere mulighetene i samråd med kontaktpersonen ved Arbeidslivssenteret.
- En opplever i liten grad at fokuset er endret hva gjelder det forebyggende sykefraværarbeidet hos NAV.
- Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet er kjent blant informantene, men benyttes i varierende grad. Variasjoner i tildelingspraksis fylkene imellom og at det ikke er mer midler til fordeling tidlig på året, oppleves som en stor utfordring for virksomhetene.
- Det er et ønske om videreføring av praksis hvor en kan søke om tilskudd både på individ- og gruppenivå.

Sykefraværsoppfølging

- Virksomhetene bruker fortsatt mye tid på sykefravær og sykefraværsoppfølging.
- Det å være IA-bedrift har ført til en holdningsendring når det gjelder det å være borte fra arbeid. Lederne blir tryggere på at de kan være mer aktive i oppfølgingen og rette oppmerksomhet mot tilrettelegging, at de kan stille spørsmål omkring fravær og muligheter, med IA-avtalen i ryggen.
- Erfaringer er at sykefraværet går ned når man setter det på dagsorden og har søkelyset på nærvær framfor fravær.
- Tiltak rettet mot omfang av dialogmøter har ikke hatt noen særlig effekt, men det er positivt at annen kompetanse enn arbeidsgiver og arbeidstaker bare skal trekkes inn ved reelt behov.
- Forenklinger når det gjelder rapportering og utarbeiding av oppfølgingsplaner oppleves som positivt. En antar at dette betyr at de som mottar informasjonen faktisk leser den.

- Virksomhetene har få erfaringer med at NAV har skjerpet kravet til aktivitet, men NAV oppleves som mer aktive og mer foroverlent i sykefraværarbeidet og at det gis positive tilbakemeldinger fra NAV til den jobben som gjøres når det gjelder tilrettelegging.
- Det etterlyses et bedre samarbeid med og bedre involvering fra legene. Virksomheter har satt i verk tiltak for å informere legene blant annet om hvilke tilretteleggingsmuligheter som finnes i virksomhetene, og muligheten for bruk av gradert framfor full sykmelding.

Utenforskap

- Det å jobbe med delmål 2 (inkludering) oppleves stort sett ikke å omfatte et samarbeid med Arbeidslivssenteret, men i større grad med lokalt NAV-kontor.
- Virksomhetene jobber i varierende grad med inkludering og utenforskap.
- Erfaringene varierer mye når det gjelder Arbeidslivssentrene's opptatthet av å inkludere unge med redusert funksjonsevne eller andre grupper som står utenfor arbeidslivet.
- Virksomheter har ønske om å tilby unge med redusert funksjonsevne praksis, arbeidstrening osv., men virksomhetene opplever at de ikke får de nødvendige tilskuddene og den økonomiske bistanden fra NAV.
- Viljen til å bidra i arbeidet med utenforskap er tilstede i virksomhetene, men det forutsetter et NAV som vil spille på lag.

Seniorer

- Hovedinntrykket er at den nåværende IA-avtalen i liten grad har endret oppmerksomheten om seniorer og delmål 3. Oppmerksomheten omkring denne gruppen arbeidstakere har vært relativt stabil over lengre tid.
- Det jobbes for å tilrettelegge for seniorarbeidstakere og det iverksettes tiltak i henhold til vedtatte planer blant annet for de som ønsker å gå av med delvis pensjon.
- Virksomheter opplever at arbeidstakere står lengre i arbeid, men dette tilskrives ikke nåværende IA-avtale.

IA-arbeidet på arbeidsplassen

- Samarbeidet med tillitsvalgte og verneombudsapparatet oppleves som godt. Denne situasjonen har i hovedsak vært slik over lengre tid, og har i liten grad endret seg med nåværende IA-avtale. Undersøkelsen viser eksempler på at dette er satt høyere på agendaen med den nye IA-avtalen, og det er etablert nye og velfungerende møtearenaer.
- Bedring i samarbeidet beskrives som en endring i rolleforståelsen blant tillitsvalgte, fra å skulle passe på at ledelsen gjorde jobben sin, til å tenke samarbeide mot felles mål.

3.2 Hva mangler? Ønsker om endringer i IA-avtalen

Avslutningsvis ble informantene spurt om det er noen verktøy og tiltak som de savner i IA-arbeidet, og hva som er avgjørende for at de skal ønske å være en IA-bedrift i fremtiden.

- **Virksomhetene, NAV og Arbeidslivssentrene må samarbeide bedre. Informasjonen om hva IA-avtalen og NAV kan tilby må bli bedre. Ordningen med kontaktperson ved Arbeidslivssenteret må opprettholdes og forbedres**

Blant informantene pekes det på at samarbeidet med NAV er viktig, samtidig som en opplever at det er lite samsvar i "tenkningen" og arbeidsmetoder mellom Arbeidslivssentrene av NAV-kontorene. Informantene savner mer systematisk informasjon om hvilke muligheter som ligger i IA-avtalen, og en opplever at kompetansen internt i NAV om IA-arbeid også er varierende i kvalitet og omfang. Det beskrives som den viktigste forutsetningen for å signere en ny IA-avtale at mulighetene for virkemidler er tilstede og at støtten fra kontaktpersonen ved Arbeidslivssentrene blir minst like god i fremtiden.

- **Styrket kompetanse, bedre styring og bruk av tilskuddene. Tilskudd på individnivå bør opprettholdes**

Virksomhetene ønsker kompetanseheving og støtte til ledere, og at økonomiske virkemidler opprettholdes. Det må bli større forutsigbarhet med hensyn til tildeling av tilskudd gjennom hele året. Det er et ønske om at forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet også for fremtiden bør kunne brukes på individnivå, da flere av virksomhetene har erfart at dette gir god effekt og reduserer mulighetene for 100% fravær.

- **Kontaktpersonene ved Arbeidslivssentrene må kjenne virksomhetene og bidra med målrettede, lokale tiltak**

Det trekkes også fram ønsker om at IA-kontakten blir en rådgiver som kjenner til muligheter og tilbud hos NAV og som kjenner bedriften, og vet hvilke behov og utfordringer den enkelte virksomhet står overfor og hvilke muligheter som finnes gjennom IA-ordningen. Enkelte opplever i dag at en får generell informasjon fra kontaktpersonen ved Arbeidslivssenteret, men ikke spesifikk informasjon som virksomhetene trenger i sin situasjon. Ønsket hadde vært at kontaktpersonen kunne vært behjelpelig med å sette i gang konkrete tiltak, og å informere om muligheter en har, holde virksomheten oppdatert, hjelpe med å søke om midler osv. Dette forutsetter tettere kontakt, og kontaktpersonen må kjenne virksomheten bedre. For en del virksomheter er det begrenset hva en har av ressurser til å gjøre noe mer enn det en gjør pr i dag med oppfølging av sykefravær. Et annet punkt som trekkes fram, er ønske om mer individuell oppfølging fra kontaktpersonen ved Arbeidslivssenteret, og mindre vekt på dokumentasjon og skjemautfylling.

- **Bedre samarbeid med og deltakelse fra legene. Virksomhetene, NAV og legene må spille på lag**

Virksomhetene ser behovet for bedre samarbeid med legene, at det stilles strengere krav til legene og at de kurses (for eksempel av NAV/Arbeidslivssenteret) om hva det vil si å være IA-bedrift og hvordan legene kan bistå arbeidsgiver i arbeidet med oppfølging og tilrettelegging. Legene må gis en opplæring slik at de spiller på lag med NAV og virksomhetene og føler et medansvar for å holde folk i arbeid. Slik oppleves det ikke pr i dag, og virksomheter mener at leger til en viss grad motarbeider de tiltakene og den tilretteleggingen virksomhetene ønsker å få til. Det foreslås blant annet at ansatte, når de skal til legen, burde ha med et skriv fra virksomheten om hvilke tilretteleggingsmuligheter som finnes.



Teknologi for et bedre samfunn

www.sintef.no