

Klubblederen, direktøren og hovedverneombudet i installasjonskonsernet Bravida er enige om én ting: IA-avtalen virker ikke. Derfor har de meldt seg ut.

# - IA-avtalen hjelper oss ikke å få ned fraværet

## SYKEFRAVÆR

JOHNNY GIMMESTAD

**I dag er det 10-årsjubileum for IA-avtalen, inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet. Mål: Å senke sykefraværet til 5,6 prosent. Like fullt ligger fraværet på 6,5 prosent og er på vei oppover, selv om staten har brukt milliarder på å få det ned. Nylig ble avtalen forlenget for fem nye år.**

– Vår erfaring er at IA-avtalen ikke virker på det sentrale satsningsområdet; å få ned sykefraværet. Vi kan heller ikke se noen nevneverdig effekt på andre områder hvor den skulle bidra, som å få seniorer til å stå lenger i jobb og eller å inkludere arbeidstagerne som trenger lettere og mer tilrettelagte arbeidsoppgaver.

Det er meldingen fra administrerende direktør Erik Frantzen, leder for den norske grenen av det nordiske installasjonskonsernet Bravida. Og han tilføyer:

### Mer administrasjon

– Samtidig krever ordningen med et utvidet antall sykmeldinger, som IA-avtalen gir de ansatte rett til, mye ressurser fra bedriften, i form av administrasjon og opp-

## Fakta

### Dette er Bravida

- Nordisk installasjonskonsern innen elektro og VVS, med hovedkontor i Stockholm, eid av investeringsselskapet Triton.
- I Norge har selskapet avdelinger på 30 steder og ca. 2000 ansatte, mens antall ansatte i Sverige, Norge og Danmark tilsammen er ca. 8300.

## Gjør ingen forskjell

– Hadde det vært noen holdpunkter for at IA-avtalen virkelig bidrar til å få ned fraværet, så skulle vi gjerne fortsatt. Men med de innskjerpingen som også har skjedd i arbeidsmiljøloven, så er det vanskelig å se at avtalen gjør noen forskjell. Samtidig er det gitt en åpning for at våre lokale avdelinger, som ofte arbeider svært selvstendig, kan tilslutte seg avtalen hvis de finner det hensiktsmessig. Noe de har valgt å gjøre i Trondheim.

Kai-Otto Helmersen nikker, men vedgår at utmeldingen ikke er noe han som hovedtillitsvalgt er stolt av. Det har også vanket mye spørsmål fra andre tillitsvalgte om hvorfor bedriften har tatt et slikt valg.

– Vi har en jobb å gjøre, først og fremst med korttidsfraværet. Der kommer det til å bli satset mye på ulike tiltak, også av forebyggende art. Og det var viktig for at vi skulle si ja til utmeldingen, understreker han.

Toppsjefen er glad for at hverken hovedverneombud eller hovedtillitsvalgt har gjort spørsmålet om utmelding til en politisk sak. Samtidig peker han på at selskapet har en unik bakgrunn for den beslutningen som nå er fattet:

følgning av den enkelte sykmeldte. Det skjer uten at vi får noe nevneverdig igjen for innsatsen. Tvert imot opplever vi å ha mindre kontroll, særlig med korttidsfraværet, som nesten utgjør halvparten av fraværet på totalt syv prosent i vår virksomhet.

Frantzen er ikke alene om sine synspunkter. Vedtaket om å melde bedriften ut av IA-avtalen, som trådte i kraft i vår, etter fem års medlemskap, ble enstemmig vedtatt av selskapets sentrale arbeidsmiljøutvalg. Der sitter blant andre hovedverneombud Øystein, som sier seg enig i det meste av Frantzens begrunnelse for å droppe avtalen. Det samme gjør hovedtillitsvalgt Kai-Otto Helmersen i det LO-tilknyttede EI- og IT-forbundet.



Hovedtillitsvalgt Kai-Otto Helmersen (t.v.) og hovedverneombud Øystein Stokken (t.h.) har sagt ja til Bravida-sjef Eirik Frantzens forslag om å tre ut av IA-avtalen etter fem år. FOTO: JON HAUGE

## Enkelt valg

I 2009 år siden fusjonerte Bravida med installasjonsvirksomheten til den norske delen av Siemenskonsernet. Førstnevnte hadde vært med i IA-avtalen en årrekke, Siemens hadde aldri vært med. Ledelsen i det nyfusjonerte selskapet ønsket å samordne virksomhet på dette feltet. Og da man som ledd i denne prosessen analyserte utviklingen i sykefraværet, kom en overraskelse på bordet: Fraværet i de to virksomhetene var så godt som likt.

– Dermed var valget enkelt. Vi så ingen grunn til å fortsette med IA-avtalen, sier Eirik Frantzen.

johnny.gimmestad@aftenposten.no

## IA-AVTALEN

### - Gjør som svenskene

– Sats på den svenske modellen, med karensdag for arbeidstagerne og straffegebyr til arbeidsgivere som ikke greier å rehabilitere sykmeldte arbeidstagerne slik myndighetene krever. Og la partene i arbeidslivet her til lands ta ansvar og ordne opp i sykefraværet selv, foreslår Bravida-sjef Eirik Frantzen. – Er du overrasket over at NHO støtter så massivt opp om avtalen? – Jeg er ikke sikker på at støtten er så massiv som man kan få inntrykk av. Mange av de større bedriftene kjører tydeligvis sitt eget løp, uten å bry seg så mye med intensjonene i avtalen.



Senter for IKT i utdanningen ble opprettet i 2010. Senterets virkeområde er grunnopplæringen, barnehageområdet og lærer- og førskolelærerutdanningen. Hovedmålet for senterets arbeid er bruk av IKT i utdanningen for å øke kvaliteten i utdanningen og for å bedre læringsutbyttet og læringsstrategier for barn, elever og studenter. Senteret har ansvar for å formidle forsknings- og praksisbasert kunnskap av høy kvalitet om IKT og læring. Senteret skal vurdere ny teknologi og digitale medier og analysere deres pedagogiske potensial. Det skal formidle og veilede om bruk av IKT i utdanningen. Hovedkontoret for Senter for IKT i utdanningen ligger i Tromsø med et avdelingskontor i Oslo. Senteret har i dag om lag 60 ansatte. Senteret er underlagt Kunnskapsdepartementet.

## DIREKTØR SENTER FOR IKT I UTDANNINGEN

Vi søker en engasjert og målrettet leder som skal videreutvikle Senter for IKT i utdanningen både strategisk og som organisasjon. Senteret skal være en sentral pådriver for å utvikle og styrke kunnskapen om IKT i læringsprosessene og å formidle denne kunnskapen til et bredt spekter av brukere.

Du vil lede en organisasjon av høyt kvalifiserte medarbeidere. Dere skal arbeide aktivt for at IKT bidrar til økt kvalitet, styrket læringsutbytte og bedre læringsstrategier. Parallelt med løpende drift har du ansvar for strategisk utvikling av senteret og for å utvikle tjenester i takt med fremtidige behov innen sektoren. Brukerforståelse, faglig interesse og evne til nytenkning er avgjørende for å lykkes.

Aktuelle kandidater har utdanning på universitets-/høyskolenivå og relevant

ledererfaring, gjerne fra kunnskapsintensiv virksomhet. Innsikt i offentlig forvaltning og kunnskap om utdanningssektoren og sektorens bruk av IKT er ønskelig. Evne til å skape gode samarbeidsrelasjoner og til å inspirere og motivere kompetente medarbeidere er sentralt. Du har helhetsforståelse og kan bidra til effektiv styring og videreutvikling av virksomheten. Du er analytisk sterk og har stor gjennomføringsevne. Arbeidssted Tromsø/Oslo.

Ta gjerne konfidensiell og uforpliktende kontakt med ekspedisjonssjef i Kunnskapsdepartementet Johan Raaum, tlf: 93445203 eller Bente A. Paulsrud/Ann-Kristin Nyrønning hos Delphi Consulting, tlf: 23 33 27 70.

CV med søknad merket 54918 sendes snarest til delphi@delphi-consulting.no. For fullstendig annonse se www.regjeringen.no/kd.

**DELPHI**  
25 år • 1986 – 2011

Executive search - Lederutvelgelse • Delphi Consulting AS, Fridtjof Nansens vei 17, 0369 Oslo, tlf. 23 33 27 70, www.delphi-consulting.no



## Forskere etterlyser sterkere lut i avtalen

ULF PETER HELLSTRØM

– Risikoen er til stede for at IA-avtalen blir en sovepute, advarer seniorforsker Knut Røed ved Frischsenteret ved Universitetet i Oslo.

Røed sier at han ser positivt på avtalen og dens virkninger, ikke minst fordi den skaper et rammeverk for et positivt samarbeid mellom arbeidstagerne, arbeidsgivere og staten. Avtalen må likevel endres ved senere korsveier, mener han.

– Sterkere lut enn milde oppfordringer og fromme ønsker må trolig til for å få ned sykefraværet på varig basis. Det gjelder ikke minst hvordan sykefraværet blir finansiert, mener Røed.

Seniorforskeren var med i ekspertutvalget som forberedte den siste revisjonen av IA-avtalen i fjor. Utvalget foreslo at arbeidsgiverne skulle få en mer sentral rolle i finansieringen av sykefraværet, men forslaget ble ikke fulgt opp.

– Arbeidsgiveren finansierer fortsatt de første 16 dagene av sykefraværet. Resten av regningen overtar staten. Arbeidsgiverne får ingen incentiver til å få de langtidssyke tilbake i jobb, sier Røed.

– Det er de konkrete tiltakene innenfor IA-avtalen som det blir debatt om i årene fremover. Ikke bare ytterligere tiltak for å få ned sykefraværet, men også om nye tiltak for funksjonshemmede og arbeidstagerne over 50, sier daglig leder Jon Hippe i forskningsstiftelsen Fafo.

– Avtalen som sådan står sterkt, egentlig som en milepæl i arbeidslivet både i Norge og Norden. IA-avtalen er et uttrykk for samarbeidsløsninger mellom partene i arbeidslivet som jeg tror mange søreuropeere har grunn til å misunne oss, tilføyer Hippe.

### NHO og LO

LO og NHO er begge sterke forsvarere av IA-avtalen.

– Mange bedriftsledere har klok-

### Fakta

#### IA-avtalen

- ▶ Setter tre sentrale mål: Redusere sykefraværet, øke andelen arbeidstagerne med redusert arbeidsevne og få flere eldre arbeidstagerne i jobb.
- ▶ Består også av en lokal del som inngås mellom arbeids- og velferdsetaten (Nav) og den enkelte virksomhet, som kan få penger for å oppnå målene.
- ▶ Ca. 22 000 bedrifter er IA-bedrifter. De utgjør 13,3 prosent av norske virksomheter.
- ▶ 58 prosent av arbeidstagerne var ansatt i IA-bedrifter ved utgangen av annet kvartal i år.
- ▶ Nesten 100 prosent av virksomhetene i statlig og kommunal sektor er IA-bedrifter.

Kilde: Nav

ker tro på avtalen fordi sykefraværet faktisk har gått ned de senere årene, selv om det er betydelige forskjeller mellom sektorene i arbeidslivet. Men se på Norsk Industri medlemsbedrifter, der sykefraværet har sunket med 30 prosent. Det er mer enn målene i avtalen, sier spesialrådgiver Ann-Torill Benonisen i NHO til Aftenposten.

#### – Bør IA-avtalen endres?

– Den ble fremforhandlet i fjor. Nye verktøy er utviklet for å tilby blant andre legene opplæring i IA-avtalen og sykefraværet. Disse verktøyene er først kommet på plass denne høsten. Det er ikke tid for å endre en nylig inngått avtale før vi har sett hvordan disse verktøyene virker, svarer NHO-rådgiveren.

– Jeg har stor tro på de nye tiltakene og det interaktive opplæringsverktøyet, som partene lanserte sammen med myndighetene i september, sier LO-sekretær Trine Lise Sundnes.

ulf@ap.no

## – Nav må tidligere på banen

JOHNNY GIMMESTAD

– Skal vi få flere sykmeldte tilbake i arbeidslivet, så må Nav komme tidligere inn i bildet enn i dag. Og vi kan bidra til bedre samhandling mellom både arbeidsgiver, arbeidstager og sykmeldende lege.

Det sier lederen for Nav bedrift i Larvik, Bjørnar Berge, som har ca. 10 års fartstid i etaten og forløperen Aetat.

Han frykter også at det blir svært vanskelig å nå målet i IA-avtalen om et sykefravær på 5,6

prosent, selv om det brukes milliarder av kroner på ulike tiltak, hvis ikke dagens praksis endres.

– Vi kan og bør bli involvert fra første uke, i de tilfellene hvor legen finner det hensiktsmessig, og ikke vente i mange uker, slik regelverket i dag fastsetter. Da er det dessverre ofte for sent.

Berge har liten tro på at mer kontroll og strengere straffereaksjoner, i form av bøter, mot leger og arbeidsgivere som ikke følger opp kravene i lovverket, slik myndighetene har vedtatt fra 1. juli i

år, alene vil ha tilstrekkelig effekt.

Han er også opptatt av at det ikke bare er sykefravær i prosent, men også det faktum at altfor få kommer tilbake til arbeid etter langvarig sykefravær, som er viktig. – Skal landet få redusert antall nye uføre, så ligger en del av løsningen i en tettere og tidligere samhandling mellom partene i arbeidslivet, påpeker avdelingslederen i Nav Larvik.

(Les mer om Nav Larviks unike prosjekt i Aftenpostens jobbseksjon søndag 6. november.)

## STATENS PENSJONSKASSE

Statens pensjonskasse er Norges største leverandør av offentlig tjenestepensjon. Vi forvalter pensjonsrettigheter på 360 milliarder kroner for 1 600 virksomheter og 970 000 tidligere og nåværende ansatte i stat, skole, forskning, apotek og organisasjoner. I forbindelse med pensjonsreformen gjennomfører vi et av Norges mest utfordrende it- og endringsprosjekter i offentlig sektor. Vi har over 390 ansatte og vi er sentralt plassert ved Majorstuen i Oslo.



## Spennende lederstillinger innen høyaktuelt fagområde

### Fagleder pensjon

Leder for arbeidet med å realisere pensjonsreformen og sikre effektiv saksbehandling via utviklingen av gode rutiner, fagstøtte og kompetansebygging.

### Utviklingsleder pensjonsprosesser

Pådriver i arbeidet med å etablere effektive arbeidsprosesser og systemer, og ivareta et samlet perspektiv på utviklingstiltak og systemforvaltning.

### Leder forretningsstyring

Ansvarlig for helhetlig forretningsstyring og ledelsesrapportering, styringsinformasjon og internkontroll.

Til alle tre stillingene søker vi ledere som er initiativrike og endringsorienterte, gjerne med erfaring og kompetanse som ikke er basert på det pensjonsfaglige.

Hvis du har spørsmål om stillingene, ta gjerne kontakt med Mercuri Urval ved Merethe Foss Liverud, tlf 975 59 033 eller Ole Petter Bratteberg, tlf 975 59 036, eller direktør pensjonering Harald Lundh, tlf 957 26 859. For fullstendig utlysningstekst se [www.mercuriurval.com](http://www.mercuriurval.com) eller [www.spk.no](http://www.spk.no).

**Mercuri Urval**