

EVALUERING AV IA-AVTALEN

Til hovedtillitsvalgt/tillitsvalgt

SINTEF setter stor pris på at dere deltar i dette forskningsprosjektet!

Undersøkelsen er godkjent av personvernombudet ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), og alle opplysninger vil bli behandlet etter lovbestemte regler. SINTEF garanterer at ingen enkeltpersoner eller virksomheter vil bli identifisert - svar åpent og ærlig og bidra til kunnskap som kan forbedre norsk arbeidsliv.

Du kan når som helst avbryte besvarelsen og gå inn på et senere tidspunkt for å fortsette der du avsluttet.

Siden verneombudene har fått en større rolle i IA-arbeidet for å styrke ansattens side (tidligere var kun tillitsvalgte med), kan godt verneombud bidra i utfyllingen sammen med tillitsvalgte.

Du svarer på vegne av virksomheten som har organisasjonsnummeret som er trykket nederst på invitasjonsbrevet fra SINTEF.

Oppgi organisasjonsnummeret til virksomheten du representerer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1. Hvor lenge har du vært ansatt i virksomheten? (Skriv antall år med tall)

--	--

 År

2. Hvilket verv innehar du? (Sett ett kryss)

- Tillitsvalgt
- Verneombud
- Hovedtillitsvalgt
- Hovedverneombud
- Ingen verv, vanlig ansatt
- Annet _____

3. Hvor lenge har du hatt dette vervet? (Skriv antall år med tall)

--	--

 År

4. Har virksomheten inngått ny IA-avtale for perioden 2010-2013? (Sett ett kryss)

- Ja, i 2010
- Ja, i 2011
- Nei, men kommer til å inngå ny avtale
- Nei, kommer ikke til å inngå ny avtale (hopp over spørsmål 19)
- Vet ikke

5. Om nei, hvorfor ikke?

6. Hvis ja, var de ansatte med på beslutningen om at virksomheten skulle ny-signere IA-avtalen for perioden 2010-2013?

- Ja
 Nei
 Vet ikke
 Ikke aktuelt

7. Har du deltatt i arbeidet med å følge opp sykmeldte?

- Ja, deltar regelmessig i dette arbeidet og kjenner godt regelendringene
 Ja, men har bare vært inne i noen få tilfeller
 Nei (gå til spørsmål 13)

8. Når ble virksomheten IA-virksomhet? (dersom du er usikker ber vi deg spørre noen som vet)

- | | | | | | | | |
|--------------------------|------|--------------------------|------|--------------------------|------|--------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> | 2001 | <input type="checkbox"/> | 2002 | <input type="checkbox"/> | 2003 | <input type="checkbox"/> | 2004 |
| <input type="checkbox"/> | 2005 | <input type="checkbox"/> | 2006 | <input type="checkbox"/> | 2007 | <input type="checkbox"/> | 2008 |
| <input type="checkbox"/> | 2009 | <input type="checkbox"/> | 2010 | <input type="checkbox"/> | 2011 | | |

NYE REGLER

Fra 1. juli 2011 ble det gjort endringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven som skal sikre tidlig og tett oppfølging av sykmeldte. Reglene innebærer at oppfølgingsplan og dialogmøter nå skal utarbeides og gjennomføres tidligere.

9. I forbindelse med regelendringene 1. juli er det nye tidsfrister knyttet utarbeidelse og innsendelse av oppfølgingsplaner. Vi ber deg vurdere påstandene under og angi hvor godt disse stemmer med erfaringene du har (Sett ett kryss på hver rad)

	Alltid	Ofte	Sjelden	Aldri	Vet ikke
a) Virksomheten utarbeider oppfølgingsplaner i samarbeid med arbeidstaker innen fire uker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Virksomheten sender oppfølgingsplanen til sykmelder innen 4 uker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Virksomheten sender oppfølgingsplanen til NAV innen 9 uker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Virksomheten sender rapporteringsskjema til NAV senest innen 9 ukers sykmelding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Innkaller virksomheten til dialogmøte 1 for sykmeldte innen 7 uker?

- Ja, med mindre dette er åpenbart unødvendig
 Ja, for noen, men ikke for alle med behov for dialogmøte
 Nei, aldri
 Har ikke hatt sykmeldte over 7 uker med behov for dialogmøte
 Vet ikke

11. Gjennomføres dialogmøte 2 i regi av NAV innen 26 uker?

- Ja, med mindre dette antas å være åpenbart unødvendig
 Ja, for noen, men ikke for alle med behov for dialogmøte
 Nei, aldri
 Har ikke hatt ansatte som har vært sykmeldt i inntil 26 uker
 Vet ikke

15. Hva mener du er *positivt* med å utarbeide oppfølgingsplan og avholde dialogmøter tidligere enn før?

(For eksempel der det har ført til kortere sykefravær)

16. Hva mener du er *negativt* med å utarbeide oppfølgingsplan og avholde dialogmøter tidligere enn før?

(For eksempel der det har vært utfordrende å følge reglene)

17. Hva mener du er de viktigste årsakene til at sykefraværet er som det er hos dere?

IA-AVTALEN - AKTIVITETER OG SAMARBEID

Om dere ikke har inngått ny IA-avtalen svar på spørsmålene om IA-avtalen ut fra forrige avtaleperiode

18. I hvor stor grad mener du virksomheten har arbeidet med målene i IA-avtalen de to siste årene?

	Ikke i det hele tatt	Til en viss grad	I stor grad	I svært stor grad	Vet ikke
Delmål 1: Redusere sykefraværet generelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delmål 2A: Legge til rette for egne ansatte som har redusert funksjonsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delmål 2B: Rekruttere personer som har (varig) redusert funksjonsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delmål 3: Øke reell pensjonsalder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Har du/din arbeidstakerorganisasjon vært aktivt med i arbeidet med å utarbeide måltall for delmålene i avtalen?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

22. Ta stilling til følgende påstander om IA og samarbeid		Helt uenig	Delvis uenig	Verken/ eller	Delvis enig	Helt enig	Vet ikke
a)	IA-avtalen har bidratt til bedre samarbeid mellom ansatte og ledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	NAV er ikke involvert som de burde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	Jeg kjenner godt til arbeidsdelingen mellom NAV lokalt kontor og NAV arbeidslivssenter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)	Vår kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenteret er lite tilgjengelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	Ledelsen og de ansatte samarbeider aktivt i virksomhetens IA-arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f)	IA- avtalen har bidratt til å styrke fokuset på jobbnærvær i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g)	Virksomheten ser de tre delmålene i sammenheng med hverandre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h)	De aktivitetsmålene som er satt for IA- arbeidet er godt tilpasset de muligheter og utfordringer vi har i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i)	Vi planlegger å ha møter minst to ganger i året mellom ledelsen og tillitsvalgte der IA-arbeidet er eneste tema på dagsorden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Nå følger noen utsagn som handler om hva som er vanlige oppfatninger blant ansatte i din bedrift. Hvor uenig eller enig er du i hvert av disse utsagnene? (Sett ett kryss på hver rad)

		Helt uenig	Delvis uenig	Verken/ eller	Delvis enig	Helt enig
1)	Her ventes det at man kommer på jobb uansett hvordan man føler seg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2)	Ansatte som er fraværende blir sett på som illojale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3)	Hos oss henter vi nødvendig inn vikarer ved kortere fravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4)	På min arbeidsplass er det mulig å ordne private ærend i arbeidstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5)	Her må alle komme på jobb hver dag ellers er arbeidsplassen vår truet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6)	Hos oss blir fravær med egenmelding sett på som ekstraferie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7)	Frivillig ulønnet overtidarbeid er helt normalt her	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8)	Ansatte som kommer sent og går tidlig blir uglesett her	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9)	Her er det greit å komme på jobb selv om formen ikke er på topp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10)	På denne arbeidsplassen feires perioder med lavt eller intet fravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11)	Vi finner lett alternativt arbeid til de som trenger mindre belastning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12)	Det er stor takhøyde her for de som sliter med helsa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13)	Folk her er så samvittighetsfulle at det går på helsa løs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14)	Hvis noen er borte uten grunn får de høre det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15)	Her får folk med helseproblemer hjelp og støtte til å klare jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16)	Hos oss blir arbeid sett på som helsefremmende og positivt, også for de med helseproblemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17)	Her tas det hensyn til at ulike helseproblemer kan kreve ulik tilrettelegging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18)	Her går vi ikke hjem før jobben er gjort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19)	Det er mye bruk av betalt overtid i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20)	Vi har en slitsom arbeidsplass og det er stor forståelse for at man av og til tar en fraværsdag for å ta seg litt inn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ROLLEN SOM TILLITSVALGT

24. I det følgende presenteres noen spørsmål om din rolle som tillitsvalgt:

	Ja	Nei	Delvis	Ikke aktuelt	Vet ikke
a) Har du fått tilfredsstillende opplæring til å utføre dine oppgaver i IA-arbeidet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Har du gjennomført IA- kurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Kjenner du godt til innholdet i IA- avtalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Kjenner du godt til innholdet i Protokollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Er det et godt forpliktende samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Opplever du som representant for de ansatte å være en likeverdig partner i avtalen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Har tillitsvalgte og verneombud et godt samarbeid i virksomheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Har du god kontakt med NAV Arbeidslivssenter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Har IA-avtalen medført at det stilles større krav til deg som ansattrepresentant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Er HMS et vanlig tema på interne møter virksomheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Bidrar du aktivt til å fremme positive holdninger til IA-avtalen på arbeidsplassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Holder du jevnlig kontakt med kolleger som blir sykmeldt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Er du opptatt av at jobbsøkere med redusert funksjonsevne blir vurdert i en tilsetningsprosess?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Utøver du en viktig pådriverrolle for at IA- avtalen blir fulgt opp i virksomheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Benytter du Arbeidsmiljøutvalget (AMU) til å bringe inn nye IA-initiativ/tiltak på vegne av de ansatte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Får du nok midler til å involvere deg i IA-arbeidet i virksomheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Om dere har bedriftshelsetjeneste (BHT) – har de ansatte godt samarbeid med BHT?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Ta stilling til følgende påstander om sykefraværarbeidet i din virksomhet:

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken/ eller	Delvis enig	Helt enig
a) Lederne har etter hvert blitt ganske gode på oppfølging av sykmeldte hos oss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) IA-arbeidet har hatt stor effekt på holdninger til oppfølging av sykmeldte i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Før IA-avtalen var det ikke noe særlig fokus på sykefravær i vår virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) De ansatte opplever det som positivt å bli fulgt opp dersom de blir syke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) De ansatte opplever at virksomheten har gode rutiner for hvor snart og hvor ofte de skal ha kontakt med langtidssykmeldte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) IA er for det meste oppfølging av sykmeldte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Oppfølging av enkeltpersoner som er sykmeldt fører til at leder får mindre tid til øvrige ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ledelsen er god på å dele erfaringer rundt sykefravær oppfølging i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Oppfølging av sykmeldte bidrar til lavere sykefravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) De ansatte mener at når folk er syke bør de holde seg hjemme til de er friske nok til å yte 100 prosent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Ledelsen mener at når folk er syke bør de holde seg hjemme til de er friske nok til å yte 100 prosent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Virksomheten har utviklet en overordnet strategi for hvordan vi skal få til et lavere sykefravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Ta stilling til følgende påstander om arbeidstakere med redusert funksjonsevne:

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken/ eller	Delvis enig	Helt enig
a) Arbeidsoppgavene og organiseringen av arbeidet gjør vår virksomhet til en lite egnet arbeidsplass for de med funksjonsbegrensninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Å ansette folk med varig redusert funksjonsevne har aldri vært diskutert i vår virksomhet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Holdningen til ledelsen er at vi ikke kan ansette folk som ikke kan yte 100 %	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Holdningen til de ansatte er at vi ikke kan ansette folk som ikke kan yte 100 %	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) De ansatte føler usikkerhet ved å få kolleger med (varig) nedsatt funksjonsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Ta stilling til følgende påstander om senior- /livsfasepolitikken i virksomheten

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken/ eller	Delvis enig	Helt enig
a) Seniorer vurderes som en viktig ressurs i vår virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Seniorer forbigås ved forfremmelser og intern rekruttering i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Seniorer har en mindre omstillings- og læringsevne enn yngre arbeidstakere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Virksomhetens arbeid med seniorpolitikk foregår uavhengig av IA-avtalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Vi ønsker å beholde senioren lengst mulig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Det er ikke noe særlig fokus på seniorpolitikk i vår virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) For mange seniorer passer ikke med virksomhetens aktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) De aller fleste går av med AFP når de har muligheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Vi har arbeidet mer med seniorpolitikk de siste par årene enn tidligere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Ta stilling til følgende påstander om tilrettelegging og forebygging:

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken/ eller	Delvis enig	Helt enig
a) Tilrettelagt arbeid for enkeltpersoner medfører økt belastning for øvrige ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) I vår virksomhet er det <i>for mange</i> som har tilrettelagt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Virksomheten er ikke flink nok til å tilrettelegge for de som blir syke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) De ansatte er raske til å be om tilrettelegging	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Tilrettelegging fører til at ansatte kan fortsette arbeidet på tross av sykdom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Det har ikke vært noe særlig behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver i vår virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) De ansatte ønsker ikke tilrettelagt arbeid når de blir sykmeldt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Virksomheten har ikke mulighet til å tilrettelegge for flere enn vi gjør i dag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Mange som per i dag har tilrettelagt arbeid trenger det ikke etter min mening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Vi synes de økonomiske konsekvensene ved å tilrettelegge arbeidet er for store	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Hos oss er vi gode til å forebygge arbeidsrelatert sykdom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Vi, som er representanter for de ansatte, opprettholder kontakten med langtidssykmeldte ved å invitere dem til møter, sosiale sammenkomster mm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GRADERT/DELVIS SYKMELDING

29. Ta stilling til følgende påstander om gradert (delvis) sykmelding:

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken/ eller – ingen mening	Delvis enig	Helt enig
a) Økt bruk av gradert sykmelding vil redusere sykefraværet i vår virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Hos oss er det best at den gradert sykmeldte jobber fullt når han/hun først er på jobb, heller enn at vedkommende skal være 100 % på jobb, men bruke lenger tid på arbeidsoppgavene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Hvis en ansatt hos oss blir 50 % sykmeldt, foretrekker vi at han/hun kommer på jobb 100 % annenhver dag, heller enn 50 % hver dag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Vi, som er representanter for de ansatte, ser på det som en utfordring i vår virksomhet at regelverket legger opp til økt bruk av gradert sykmelding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Gradert sykmelding vil gjøre overgangen til fulltidsarbeid lettere enn ved full sykmelding	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Lege/sykmelder graderer for sjelden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Alle som kommer fra legen med gradert sykmelding trenger en eller annen form for tilrettelegging her hos oss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Det har hendt at lege/sykmelder har anbefalt gradert sykmelding, uten at vi har klart å følge det opp i praksis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Hos oss er det vanskelig å få til gradert sykmelding pga:

	Alltid	Svært ofte	Ofte	Sjelden	Svært sjelden	Aldri
a) Arbeidsoppgavene vi utfører	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Arbeidstidsordningene vi har (eks: skift- eller turnusordning)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Virksomhetens økonomiske situasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ledelsens innstilling og holdninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ansattes innstilling og holdninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Størrelsen på virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Manglende muligheter for tilrettelegging på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Hva oppleves som mest utfordrende ved tilrettelegging for personer som har gradert sykmelding?

32. Helt til slutt, ta stilling til følgende påstander om IA og IA-arbeid

	Helt uenig	Delvis uenig	Verken/ eller	Delvis enig	Helt enig
a) Det å inngå IA-avtale har vært positivt for de ansatte i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) IA- arbeidet er avhengig av enkeltpersoners innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) IA-arbeidet har stort potensial og vi kunne nok gjort mer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) IA-avtalen er en ulempe for friske arbeidstakere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Jeg synes ikke IA-avtalen har hatt forventet effekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) IA-arbeid i vår virksomhet medfører mye mas fra lederne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) IA-avtalen har ført til et bedre arbeidsmiljø i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Virkemidlene i IA-avtalen er oversiktlige og enkle å forholde seg til	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) IA-arbeidet nedprioriteres i travle tider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) IA-arbeidet er avhengig av enkeltpersoners innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Seniorpolitikk foregår uavhengig av IA-avtalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Vi er gode på å utveksle erfaringer med IA-arbeidet internt i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) De ansatte er godt informert om sine rettigheter og plikter i IA-avtalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Ledelsen tar initiativ til en åpen og god dialog på arbeidsplassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Ledelsen jobber godt og systematisk med IA i vår virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Ledelsen lytter godt til innspill fra de ansatte om IA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Vi får god informasjon fra fagforeningene om IA-avtalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Jeg synes IA-arbeidet tar for mye tid uten at vi oppnår resultater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) Verneombud er sentrale i IA-arbeidet i vår virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) Tillitsvalgte er sentrale i IA-arbeidet i vår virksomhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u) NAV Arbeidslivssenter har bidratt med mye informasjon om IA-avtalen til oss ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v) IA- avtalen har bidratt til å styrke fokuset på forebygging i virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Hva synes du om IA-avtalen?

Om det er noe dere mener er særlig viktig for evalueringen, kan dere også sende en e-post til solveig.ose@sintef.no

Tusen takk for at du svarte!