

# Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 4. mars 2014 – 31. desember 2018 (IA-avtalen)

---

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) bygger på en tradisjon for samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidstakere og arbeidsgivere i Norge, både sentralt og lokalt. Avtalen bygger på en felles erkjennelse av at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse og at tidlig iverksetting av aktive tiltak vil kunne forebygge frafall fra arbeid.

Siden den første IA-avtalen ble undertegnet i 2001 er sykefraværet redusert og flere står lenger i jobb før de går av med pensjon. Det har også blitt økt oppmerksomhet rundt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. IA-avtalen har gitt en tettere samhandling rundt inkluderingsarbeidet på alle nivå mellom myndighetene, partene og i virksomhetene. IA-samarbeidet har også bidratt til å styrke trepartssamarbeidet både sentralt og lokalt.

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for et inkluderende arbeidsliv. Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet hvor tillitsvalgte, arbeidstakere og arbeidsgiver har satt seg felles mål, og hvor myndighetene bidrar med støttende tiltak for å nå disse målene. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement og -oppfølging og systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten i den enkelte virksomhet. Gode resultater forutsetter også at myndighetene stiller hensiktsmessige virkemidler til disposisjon for virksomheter som tegner IA-avtale. Godt IA-arbeid fordrer god kommunikasjon mellom arbeidsgiver/arbeidstaker, Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og sykmeldere.

Samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv er et viktig virkemiddel for å oppnå overordnede mål i arbeids- og sosialpolitikken, og skal utfylle og forsterke andre generelle virkemidler av juridisk og/eller økonomisk karakter. Et godt arbeidsliv som bidrar til å forebygge sykdom og frafall, inkludere de som står helt eller delvis utenfor og øke avgangsalderen fra arbeidslivet, bidrar også til mobilisering av arbeidskraft i en tid hvor dette blir stadig mer viktig.

Et viktig utgangspunkt for IA-samarbeidet er at deltagelse i arbeidslivet i seg selv ofte kan virke helsefremmende for den enkelte. Kontakt mellom virksomheten og sykmeldte arbeidstakere for å forebygge at sykefravær fører til varig frafall fra arbeidslivet har derfor høy prioritet. Bruk av graderte sykmeldinger, hvor arbeidstakeren kan være delvis i arbeid under sykdom og holde kontakten med arbeidsplassen, er et viktig virkemiddel i denne sammenheng. Partene er derfor enige om at det fortsatt er ønskelig å legge til rette for økt og bedre bruk av graderte sykmeldinger. Dette forutsetter fortsatt innsats for å forsterke arbeidet med oppfølging av sykmeldte tidlig og underveis i sykmeldingsløpet. Det foreslås å igangsette et forsøk med en forenklet og avgrenset ordning med "sykmeldt i jobb". En slik ordning vil kunne bygge opp under ambisjonen om økt bruk av graderte sykmeldinger, og således bidra til aktivitet fremfor passivitet. Videre har evaluering og erfaring vist behov for

avbyråkratisering og forenkling av systemet for oppfølging av sykmeldte. Det tas sikte på at forslag om slik forenkling legges fram for Stortinget i vårsesjonen i 2014.

IA-avtalen er en intensjonsavtale for å bidra til at arbeidslivet blir mer inkluderende. IA-samarbeidet representerer en helhetlig satsing der de tallmessige målene sammen med forskning og analyser av situasjon og utviklingstrekk, er hjelpemidler for å vurdere om en lykkes. I forskningen er det metodisk krevende å skille ut de ulike medvirkende årsaksfaktorene av en slik helhetlig satsing. En faglig god tolkning av situasjon og utvikling er derfor viktig for å kunne vurdere om en lykkes eller ikke. Faggruppen har en viktig rolle i dette arbeidet.

Regjeringen og partene er enige om å følge opp noen utfordringer bedre i den kommende avtaleperioden. For å oppnå bedre resultater med hensyn til økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne, målrettes innsatsen mot unge. Partene er også enige om at det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet skal være en større del av det praktiske arbeidet med IA-avtalen, og dette signaliseres også tydeligere i målformuleringene.

Tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6 er ufravikelig og vidtrekkende. Pliktens omfang avhenger av arbeidsgiverens reelle muligheter for tilrettelegging og gjelder "så langt det er mulig". IA-avtalen endrer ikke dette.

Partene viser til notat av 4. mars 2014 fra arbeids- og sosialministeren til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd om oppfølging av punkter i regjeringens politiske plattform som omhandler inkluderingsarbeidet. Partene viser til at Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd skal involveres i oppfølgingen av disse punktene.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) inngås mellom Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren og arbeidsgiverorganisasjonene ved NHO, KS, Spekter, Virke og staten som arbeidsgiver ved kommunal- og moderniseringsministeren, og arbeidstakerorganisasjonene ved LO, Unio, YS og Akademikerne.

Denne avtalen erstatter Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fra 24. februar 2010<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv har fungert gjennom tre påfølgende avtaler i perioden 2001-2013. Samarbeidet om IA-avtalen er evaluert to ganger, i 2009 og 2013, av Sintef Helse.

## Mål for samarbeidet

### IA-avtalens overordnede mål er:

Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

### Delmål 1:

Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.

### Delmål 2:

Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

### Delmål 3:

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Partene understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. 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 på alle tre delmål.

### **Forpliktelser i trepartssamarbeidet**

IA-innsatsen for å redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall skal forsterkes og målrettes gjennom satsinger på nasjonalt, regionalt og fylkesnivå, der utgangspunktet er sektorens/bransjens/næringens forutsetninger og utfordringer når det gjelder sykefravær og forebyggende helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS), herunder:

- Å rette innsatsen mot områder med særlige utfordringer innenfor bransjer, sektorer, næringer og grupper.
- Å bidra til at flest mulig virksomheter slutter seg til IA-avtalen, gjennom inngåelse av ny eller justering av eksisterende samarbeidsavtale.
- Å arbeide for et godt arbeidsmiljø med vekt på godt forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Delmål 2 innebærer både å hindre at personer med nedsatt funksjonsevne faller ut av arbeid og å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne. For å hindre frafall kreves blant annet en målrettet innsats under delmål 1. For å øke sysselsettingen og inkluderingen skal innsatsen i avtaleperioden primært rettes mot unge som har behov for arbeidsrettet bistand, og som med hensiktsmessig oppfølging og tilrettelegging kan formidles til jobb.

Partene skal videreutvikle virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv. Allerede utprøvde og evaluerte prosjekter, for eksempel i regi av Raskere tilbake, vurderes fulgt opp videre. Partene er videre enige om at det skal arbeides for utvikling og utprøving av nye virkemidler i avtaleperioden. Dette kan for eksempel være virkemidler med sikte på bedre og mer målrettet oppfølging av sykmeldte gjennom sortering av fraværsløp, forbedret samhandling mellom ulike aktører på arbeidsplassen og mellom arbeidsplass, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten, og inkludering av personer med lettere psykiske lidelser mv. Samtidig bør det legges vekt på IA-partenes egen oppdatering av dokumentasjon som grunnlag for en felles

virkelighetsforståelse, forsøksordninger, utvikling av kunnskapsstatus, gode eksempler mv. fremover. Partene er også enige om behovet for å få et bedre samlet grep om forståelsen for drivkreftene bak utviklingen i sykefraværet og frafall og manglende inkludering i arbeidslivet.

Partene i IA-avtalen vil en gang i året avholde en nasjonal fagpolitisk konferanse, hvor også forskermiljøene trekkes inn og hvor tema baseres på utviklingen av målene for avtalen.

Avtalepartene er enige om at Arbeids- og velferdsetaten kan frata virksomheten status som IA-virksomhet ved manglende oppfølging av forpliktelsene i henhold til samarbeidsavtalen.

**Arbeidsgivernes og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå**  
Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement, langsiktighet i tenkningen og systematisk samarbeid over lengre tid.

HMS-/IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og 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.

#### Om samarbeidsavtalen i IA-virksomhetene

Alle virksomheter i Norge kan ta del i samarbeidet ved å tegne samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter og virksomhetens tillitsvalgte. Samarbeidsavtalen er gjennomgått og forenklet i forbindelse med inngåelsen av denne IA-avtalen. Å være en IA-virksomhet betyr at både arbeidsgiver og tillitsvalgt/arbeidstaker forplikter seg til systematisk samarbeid for å oppnå mer inkluderende arbeidsplasser. IA-virksomheter får til gjengjeld rettigheter som er forbeholdt disse virksomhetene:

#### *Egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter*

Kontaktpersonen skal i dialog med ledere og tillitsvalgte i virksomheten, aktivt støtte opp under virksomhetenes egen innsats for å utvikle mer inkluderende arbeidsplasser, herunder virksomhetenes arbeid for å forebygge sykefravær og overgang til trygdeytelser. Kontaktpersonen skal også bidra med rådgivning i vanskelige enkeltsaker, til at relevante økonomiske virkemidler utløses, og ta initiativ til gode felles tiltak og aktiviteter overfor de aktuelle etater og samarbeidsparter som kan bistå virksomhetene i dette arbeidet.

#### *Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten*

Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med forebyggende HMS-arbeid, tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver, eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for. Tilskuddet kan også gis som refusjon for utgifter til bedriftshelsetjeneste, i den grad bedriftshelsetjenesten bidrar i det forebyggende HMS-arbeidet, eller til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller komme tilbake i arbeid.

#### *Bruk av egenmelding*

Bruk av egenmelding i til sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode. Det innebærer at egenmelding for eksempel kan benyttes for 24 enkeltdager. Egenmelding kan ikke benyttes i mer enn åtte dager per sykefraværstilfelle.

I tillegg har Arbeids- og velferdsetaten en rekke virkemidler til rådighet til bruk i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. Arbeidslivssentrene skal bistå med informasjon om og formidling av disse generelle virkemidlene overfor IA-virksomheter, herunder gi IA-virksomhetene informasjon om Raskere tilbake-ordningen.

Å få tilgang til disse virkemidlene innebærer at:

- Partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning i IA-arbeidet.
- Som ledd i HMS-arbeidet forplikter virksomheten seg til å fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværarbeidet. Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte.
- IA-arbeidet skal to ganger i året settes på agendaen som en integrert del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert. Felles opplæring bør inngå for å oppnå omforent forståelse for IA-arbeidet.
- Virksomheten skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har et behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Dette forutsetter at staten sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.

#### **Forpliktelser for partene i arbeidslivet**

Arbeidslivets parter er enige om at de i fellesskap og hver for seg skal tilrettelegge for aktivitet som støtter opp under målene. Dette innebærer blant annet at partene vil:

- Utarbeide og bidra med informasjon til sine medlemmer om IA-avtalen slik at eksisterende IA-virksomheter og potensielle nye IA-virksomheter motiveres til innsats.
- Oppdatere og videreføre verktøy og skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjøtte sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen.
- Legge til rette for at arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud i IA-virksomhetene gjennomgår opplæring i forebyggende HMS-arbeid og tilretteleggingsarbeid.
- Være bidragsyttere til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak for forebygging og oppfølging i tråd med IA-avtalens målsettinger.
- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet.
- Sette aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid.
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse.
- Bidra til det løpende IA-arbeidet gjennom deltagelse i sentrale og lokale samarbeidsfora.
- Samarbeide med myndighetene og bidra i arbeidet med å realisere delmål 2 i IA-avtalen.
- Arbeide for at IA-virksomheter stiller tiltaksplasser til rådighet.
- Arbeide for å hindre at personer i virksomhetene som har eller får nedsatt funksjonsevne faller ut av arbeidslivet.

Aktiviteten skal årlig rapporteres til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

#### **Myndighetenes forpliktelser**

Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen i avtaleperioden, verken for arbeidstakere eller for arbeidsgivere, med mindre partene er enige om dette.

Myndighetene ved Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet skal med utgangspunkt i sine roller og kompetanse bistå i det målrettede arbeidet. Myndighetene skal i sine årsrapporter rapportere særskilt på egen innsats og aktiviteter i IA-arbeidet, og dette skal inngå i den årlige rapporteringen til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. I rapporten skal et fremgå:

- Antall IA-virksomheter, inkludert sykefraværstatistikk.
- Status fra arbeidslivssentrene, deriblant kontaktpersoner for virksomhetene.
- Utvikling i omfang av arbeidsrettet bistand.
- Tall på utviklingen i måloppnåelse på delmål 2 gjennom måleindikatorene.
- Utvikling og bruk av tiltaket "Raskere tilbake".
- Gjennomføring av dialogmøte hvor Arbeids- og velferdsetaten er representert.
- Oppfølging og utvikling av sykmeldingspraksis fra legene.
- Omfanget av tilsyn og reaksjoner rettet mot virksomheter og bransjer med høyt sykefravær.
- Tall på utviklingen i yrkesdeltagelse over 50 år.

Myndighetene har et hovedansvar for å legge til rette for deltakelse i arbeidslivet for personer som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i jobb, jf. avtalens delmål 2. Unge med behov for arbeidsrettet bistand skal prioriteres ved tildeling av tiltaksplasser. Myndighetene ved NAV skal som ledd i arbeidet med delmål 2 ta i bruk alle tilgjengelige virkemidler.

Myndighetene skal støtte partene og virksomhetene gjennom å yte faglig og økonomisk bistand og stille nødvendige virkemidler til disposisjon, slik som blant annet oppfølgings- og tilretteleggingsbistand. Myndighetene ved Arbeids- og velferdsetaten skal sikre rask avklaring av kandidater fra målgruppen og vurdere aktivitet og stoppunkter for å hindre passive løp.

Myndighetene stiller følgende særskilte virkemidler til disposisjon for partene i IA-arbeidet:

- NAV Arbeidslivssenter skal være regjeringens virkemiddel overfor virksomheter med IA-avtale. Den nasjonale koordineringsenheten for arbeidslivssentrene skal arbeide med utvikling av oppgaveporteføljen i arbeidslivssentrene, utveksle informasjon og spre effektiv praksis.
- IA-virksomhetene skal ha en fast kontaktperson i arbeidslivssentrene, som skal bistå virksomheten i å arbeide målrettet og resultatorientert med utvikling av mer inkluderende arbeidsplasser, samt bistå i vanskelige enkeltsaker.
- Arbeidslivssentrene skal bistå IA-virksomhetene med informasjon om og formidling av generelle virkemidler, herunder Raskere tilbake-ordningen og Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.
- Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd.

Gjennom øvrige generelle virkemidler vil myndighetene legge til rette for virksomheters arbeid med å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne:

- Myndighetene vil arbeide for å forenkle lønnstilskuddsordninger mv.
- Myndighetene vil arbeide for å forbedre og tydeliggjøre innholdet i tilretteleggingsgarantiene.
- Det vil bli inngått avtaler om tilretteleggingsgarantier med virksomheter som tar inn personer i målgruppen for delmål 2.

- Myndighetene vil utrede en ordning med arbeidsutprøving i egen virksomhet med full finansiering fra Arbeids- og velferdsetaten, dvs. med mulighet for 100 prosent arbeidsavklaringspenger.
- Det oppnevnes en kontaktperson i Arbeids- og velferdsetaten som bistår virksomheter og tiltaksdeltakere med råd, veiledning og støtte i tiltaksperioden.

Det samlede nivå på de økonomiske virkemidlene i dagens IA-avtale videreføres. Arbeids- og sosialdepartementet vil drøfte omfang og innretning på ordninger som er viktige for å nå de nasjonale delmålene i denne IA-avtalen, i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

### Organisering

Det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd under ledelse av arbeids- og sosialministeren har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Rådet skal årlig diskutere erfaringer og oppnådde resultater, samt framtidig strategi og overordnede planer mv. for IA-arbeidet.

Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen videreføres som en arbeidsgruppe under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd hvor hovedorganisasjonene og myndighetene, herunder Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet, er representert. Gruppen skal utveksle og analysere viktig informasjon og rapporter om og fra IA-arbeidet og forberede drøftingene i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Faggruppen er en partssammensatt arbeidsgruppe som skal drøfte utviklingen i IA-målene, økonomiske og administrative konsekvenser av virkemiddelbruken på disse områdene og metodiske spørsmål i disse forbindelser. Gruppen legger frem en årlig rapport for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Faggruppens mandat, herunder sammensetning, oppgaver og organisering skal gjennomgås og eventuelt justeres i løpet av første halvår i avtaleperioden. Det er spesielt viktig å utvikle gode indikatorer for delmål 2. Det vil gi bedre grunnlag for å vurdere situasjon og måloppnåelse på et område der det i dag er vanskelig å trekke konklusjoner.

Behovet for god, helhetlig og forskningsbasert kunnskap om effekter av iverksatte IA-tiltak er en utfordring. I avtaleperioden skal det i større grad legges til rette for blant annet effektevalueringer av eventuelt nye eller justerte tiltak. Innenfor rammen av IA-midler avsettes det særskilte midler til oppsummeringer av eksisterende kunnskap og ny kunnskapsutvikling samt forskningsbaserte forsøk for å få mer solid og evidensbasert kunnskap om effekter av IA-tiltak. Aktuelle problemstillinger kan være kjønnsforskjeller i sykefravær, arbeidsplassens betydning for å nå avtalens tre mål mv. Dette må også sees i sammenheng med utprøving og videreutvikling av nye virkemidler. Oppfølgingsgruppen skal i løpet av det første året i avtaleperioden utarbeide en plan for prioritering og bruk av midlene til kunnskapsutvikling i avtaleperioden.

### Varighet

Avtalen inngås for perioden 4. mars 2014 – 31. desember 2018.

Innen utgangen av 2016 skal IA-partene i samarbeid 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".

Dersom IA-innsatsen eller utviklingen innenfor delmålene så langt i perioden ikke er tilfredsstillende, skal partene i fellesskap vurdere nødvendige og hensiktsmessige justeringer/endringer i det videre arbeidet.

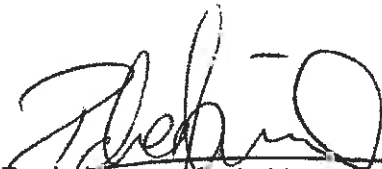
### **Oppfølging**

Partene ved Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd skal årlig på bakgrunn av erfaringer og utviklingstrekk vurdere oppnådde resultater for målene i avtalen.


- Dersom resultatene av IA-arbeidet utvikler seg i feil retning, vil myndighetene ta initiativ til drøftinger med partene i avtalen om hvilke justeringer som er nødvendige.
- Dersom det åpenbart ikke er mulig å nå alle eller enkelte av de operative mål for avtaleperioden med de avtalte virkemidler, opphører avtalen, med mindre partene blir enige om noe annet.




Oslo 4. mars 2014

  
Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren

  
Næringslivets Hovedorganisasjon

  
Landsorganisasjonen i Norge

  
KS

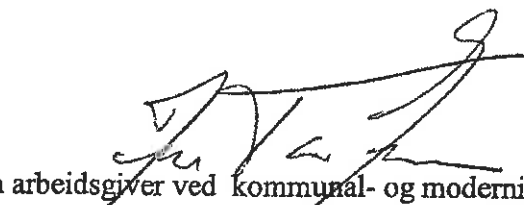
  
Unio

  
Hovedorganisasjonen Virke

  
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

  
Arbeidsgiverforeningen Spekter

  
Akademikerne

  
Staten som arbeidsgiver ved kommunal- og moderniseringsministeren

## Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

mellom .....(virksomheten)

og Arbeids- og velferdsetaten ved NAV Arbeidslivssenter

i.....

Denne samarbeidsavtalen bygger på "Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 4. mars 2014 – 31. desember 2018 (IA-avtalen)".

IA-avtalens overordnede mål er:

- Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

IA-avtalens tre delmål på nasjonalt nivå er:

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
2. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Denne samarbeidsavtalen erstatter tidligere samarbeidsavtaler.

### **1. SAMARBEIDSAVTALEN**

Ved å inngå samarbeidsavtale om å bli IA-virksomhet, stiller den enkelte virksomhet seg bak målene i IA-avtalen.

Inngåelse av denne samarbeidsavtalen innebærer at arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten samarbeider målrettet for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass. I virksomheter som ikke har tillitsvalgte, kan en ansatterepresentant ivareta de ansatte i IA-arbeidet. En viktig forutsetning for å nå IA-avtalens mål, er at virksomheten har et systematisk forebyggende HMS-arbeid. Virksomhetens IA-arbeid skal være en del av dette arbeidet.

IA-virksomheter får til gjengjeld rettigheter som er forbeholdt disse virksomhetene:

- Egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter
- Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten
- Utvidet bruk av egenmelding

## **2. MÅL FOR VIRKSOMHETENS IA-ARBEID**

Virksomheten skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. Mål utarbeides i fellesskap av arbeidsgiver, tillitsvalgt, verneombud og øvrige ansatte innen 12 uker etter inngåelse av samarbeidsavtalen. Den nasjonale IA-avtalen understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Virksomheten skal så langt det er hensiktsmessig sette mål på alle tre delmål.

### **Delmål 1: Sykefravær**

- Utarbeide aktivitetsmål for sykefraværarbeidet og sette resultatmål for sykefraværutviklingen.

### **Delmål 2: Personer med nedsatt funksjonsevne**

- a) Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, for å hindre frafall fra arbeidslivet.
- b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

### **Delmål 3: Avgangsalder**

- Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid
- Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.

## **3. FORPLIKTELSER**

Inngåelse av denne samarbeidsavtalen forplikter virksomheten, de ansatte og Arbeids- og velferdsetaten. Tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6 er ufravikelig og vidtrekkende. Pliktens omfang avhenger av arbeidsgiverens reelle muligheter for tilrettelegging og gjelder "så langt det er mulig". IA-avtalen endrer ikke dette.

### **3.1. Arbeids- og velferdsetatens forpliktelser**

Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for at virksomheten får en egen kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter.

Kontaktpersonen er virksomhetens faste kontaktledd i Arbeids- og velferdsetaten, og har ansvar for å informere om og koordinere etatens tilbud til virksomheten. Det betyr ikke at kontaktpersonen selv skal utøve all bistand, men sørge for at de tjenester og den informasjon man er enige om, blir gitt av den mest kompetente på aktuelle fagområder og av de rette instanser. Dette skal sikre virksomheten den beste faglige tjeneste.

Oppgaver for kontaktpersonen:

- a) I dialog med ledere, tillitsvalgte og verneombud aktivt bistå virksomhetene i å arbeide målrettet og resultatorientert med utvikling av mer inkluderende arbeidsplasser, herunder virksomhetens arbeid for å forebygge sykefravær og overgang til trygdeytelser.
- b) Sørge for at virksomheten får informasjon og veiledning om:
  - Rutiner for sykefraværsoppfølging og fraværregistrering

- IA-virkemidler og tiltak innenfor rammen av IA-avtalen
  - Arbeids- og velferdsetatens øvrige tiltak og virkemidler i forbindelse med oppfølging av medarbeidere i virksomheten og ved rekruttering av personer som ikke har et arbeidsforhold
- c) Gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker.
  - d) Bidra til at økonomiske virkemidler i enkeltsaker utløses raskt og effektivt og basert på skriftlig dokumentasjon.
  - e) Samarbeide med virksomhetens bedriftshelsetjeneste.
  - f) Ta initiativ overfor andre samarbeidsaktører som kan bistå virksomheten i IA-arbeidet, for eksempel NAV-kontor, Arbeidstilsynet og leverandører av helse- og rehabiliteringstjenester.

Gjennom øvrige generelle virkemidler vil myndighetene legge til rette for virksomheters arbeid med å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. I tillegg har Arbeids- og velferdsetaten en rekke virkemidler til rådighet til bruk i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. Arbeidslivssentrene skal bistå med informasjon om og formidling av disse generelle virkemidlene overfor IA-virksomheter, herunder gi IA-virksomhetene informasjon om Raskere tilbake-ordningen.

Arbeids- og velferdsetaten skal levere statistikk til IA-virksomheter over virksomhetens/bransjens sykefravær fra sentral sykefraværstatistikk.

## **3.2 Arbeidsgivers forpliktelser**

Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte. IA-arbeidet skal to ganger i året settes på agendaen som en integrert del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert. Felles opplæring bør inngå for å oppnå omforent forståelse for IA-arbeidet.

### **3.2.1. Oppfølging av egne ansatte**

HMS- og IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og arbeidsgiver må sørge for at ledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet.

- a) Tilrettelegge arbeidsforholdene for arbeidstakere med spesielle behov.
- b) Føre sykefraværstatistikk og bruke denne i det systematiske sykefraværarbeidet.

### **3.2.2. Personer som ikke er tilknyttet virksomheten**

- a) Virksomheten skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Dette forutsetter at Arbeids- og velferdsetaten formidler aktuelle kandidater, sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.

## **3.3 Tillitsvalgtes forpliktelser**

- a) Tilegne seg nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeid sammen med arbeidsgiver og verneombud.
- b) Som avtalepart skal tillitsvalgte gjennom medvirkning og samarbeid med ledelsen bidra aktivt i utformingen av virksomhetens planer, målsettinger og rutiner i IA-arbeidet.
- c) Delta i dialogmøter hvis den ansatte ønsker det.

## **3.4 Arbeidstakers forpliktelser**

- a) Delta aktivt i HMS- og IA-arbeidet på arbeidsplassen slik at det settes forpliktende resultatmål i virksomheten som bidrar til å nå IA-avtalens nasjonale mål.

b) Opplyse om hvorvidt eget sykefravær har sammenheng med arbeidssituasjonen.

Arbeidstaker skal bidra aktivt til dialog med nærmeste leder om egen arbeidsevne, medvirke aktivt i utarbeidelse og gjennomføring av egen oppfølgingsplan og nødvendige tiltak for å være i - eller komme tilbake til - arbeid helt eller delvis.

#### **4. KONTAKTPERSONER**

Kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter: .....

Kontaktperson for virksomhetens ledelse: .....

Kontaktperson for tillitsvalgte/ansatte: .....

#### **5. AVTALENS VARIGHET**

Denne avtalen gjelder fra ....., og har samme varighet som IA-avtalen om den ikke bringes til opphør av en av partene.

Arbeidsgiver og tillitsvalgt/ansattrepresentant er likeverdige avtaleparter i virksomheten, og kan si opp avtalen med en måneds varsel. Arbeidsmiljøutvalget eller virksomhetens andre samarbeidsorganer skal avgjøre oppsigelse av avtalen.

Arbeids- og velferdsetaten v/ NAV Arbeidslivssenter kan si opp avtalen og dermed frata virksomheten status som IA-virksomhet.

**For virksomheten**

.....  
leder

.....  
tillitsvalgt/ansattrepresentant

**For Arbeids- og velferdsetaten,  
NAV Arbeidslivssenter i .....**

.....  
leder