

Veileder til Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv – hvordan virksomheter og myndigheter skal gå fram i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv

Veilederen vil forklare sentrale begreper i Samarbeidsavtalen (og Intensjonsavtalen) om et mer inkluderende arbeidsliv. Veilederen tar for seg punkt for punkt i Samarbeidsavtalen, og gir en mer utfyllende beskrivelse av hvert punkt enn det som fremgår av selve avtalen. Veilederen viser også hvor det finnes informasjon om virkemidler og annet materiell som kan støtte opp under IA-arbeidet på den enkelte arbeidsplass.

Veilederen til Samarbeidsavtalen er utarbeidet og drøftet av representanter for organisasjonene i arbeidslivet og myndighetene.

Samarbeidsavtalen (og Intensjonsavtalen) har noen begreper som det er behov for å forklare nærmere:

- Inkluderende arbeidsliv (IA): Et arbeidsliv som har plass til alle som vil og kan arbeide. Arbeidslivet skal ha rom for personer med midlertidig eller varig redusert funksjonsevne og eldre arbeidstakere.
- Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen): IA-avtalen beskriver hva organisasjonene i arbeidslivet og myndighetene ønsker og har til hensikt å oppnå ved samarbeid og bruk av aktive virkemidler. Den første IA-avtalen ble inngått mellom organisasjonene i arbeidslivet og Regjeringen 3. oktober 2001 for perioden 2002-2005. Avtalen ble forlenget og ny IA-avtale ble inngått 14. desember 2005 for perioden 2006-2009. En tredje IA-avtale ble undertegnet av partene den 24. februar for perioden 2010-2013, sammen med Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen (IA-protokollen).
- IA-avtalens mål: IA-avtalen for perioden 2010-2013 har ett overordnet mål på nasjonalt nivå: "Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet". IA-avtalen har også tre operative delmål. Det er utarbeidet nasjonale måltall til de tre delmålene, og virksomhetene skal utarbeide egne mål på grunnlag av disse (punkt 2 i Samarbeidsavtalen).

Den nye IA-avtalen tydeliggjør og vektlegger at virksomhetene må arbeide systematisk med forebyggende HMS-arbeid. I ny avtale er det også enda sterkere fokus på raskere og mer effektiv oppfølging fra alle involverte parter for, om mulig, å få den sykmeldte tilbake i arbeid. Partene er enige om

tiltak for å støtte opp under graderte sykmeldinger. God tilrettelegging er viktig i denne sammenheng.

- Samarbeidsavtalen: Avtalen bygger på IA-avtalen og IA-protokollen, og er en avtale mellom den enkelte virksomhet og Arbeids- og velferdsetaten v/ NAV Arbeidslivssenter for virksomheter som ønsker å være inkluderende arbeidslivsvirksomheter. Samarbeidsavtaler som tidligere er inngått mellom den enkelte IA-virksomhet og NAV Arbeidslivssenter, må oppdateres og tilpasses den nye IA-avtalen. NAV Arbeidslivssenter har ansvaret for å oppdatere alle samarbeidsavtalene fortløpende.

- **Arbeidsevne:** Med arbeidsevne menes den enkeltes evne til å møte de krav som stilles i utførelsen av et arbeid. Arbeidsevnen er et resultat av relasjonen mellom den enkeltes ressurser og begrensinger på den ene siden og arbeidslivets krav og forventninger på den andre siden. Arbeidsevne er et begrep som er nært beslektet med funksjonsevne, men der hovedvekten ligger på funksjon i forhold til arbeid. For NAV er arbeidsevne et sentralt begrep (se nedenfor om arbeidsevnevurdering). I sykefraværsoppfølging brukes de to begrepene ofte om hverandre.
- **Arbeidsevnevurdering:** Arbeidsevnevurdering er en metodikk som benyttes av NAV for å vurdere arbeidsevnen og avklare brukeres mulighet for å beholde eller få arbeid. NAV-loven gir alle brukere som henvender seg til NAV-kontoret og ønsker/trenger bistand for å komme i arbeid, rett til å få vurdert sitt behov for bistand fra NAV. For brukere som har behov for en mer omfattende vurdering, betyr dette rett til å få en *arbeidsevnevurdering*. Arbeidsevnevurdering innebærer at bruker skal få en skriftlig vurdering av a) sine muligheter for å komme i arbeid, b) hva slags arbeid som skal være målet, c) behovet for bistand for å komme i arbeid, d) om og eventuelt hvor mye arbeidsevnen er nedsatt, samt e) hvilken type som kan være aktuell for brukeren. I tillegg er arbeidsevnevurderingen av betydning for rettigheter til visse ytelser fra NAV.
- **Dialog:** Med dialog mener vi en samtale preget av gjensidig respekt og likeverd for å skape felles forståelse og å finne løsninger. For å skape gode relasjoner og få til et inkluderende arbeidsliv, står dialogen på arbeidsplassen sentralt.
- **Dialogmøter:** Lovpålagte møtearenaer for å komme fram til mulige tiltak for at den sykmeldte kan vende tilbake til arbeid. Det første dialogmøtet (dialogmøte 1) skal avholdes på arbeidsplassen mellom arbeidsgiver og den sykmeldte. Her skal sykmeldende lege/behandler delta i hht gjeldende regler. Bedriftshelsetjenesten skal delta hvis virksomheten har bedriftshelsetjeneste. Neste dialogmøte (dialogmøte 2) avholdes på initiativ fra Arbeids- og velferdsetaten med den sykmeldte og arbeidsgiver. Lege eller behandler skal delta hvis det er hensiktsmessig. Behov for annen bistand skal spesielt vurderes på dette møtet. Tidspunkt for dialogmøter fremgår av folketrygdloven og arbeidsmiljøloven. Tillitsvalgte skal delta i dialogmøter når den sykmeldte ønsker det.
- **Funksjonsevne:** Den evnen en person har til å fungere i arbeid eller dagligliv – og de ressurser den enkelte har til tross for plager eller medisinsk diagnose. Funksjonsevne er et sentralt begrep bl a for helsevesenet, som vurderer funksjonsevne med utgangspunkt i den medisinske situasjon. Begrepet er nært beslektet med arbeidsevne, men gjelder fungering i videre forstand og ikke bare i forhold til arbeid. I sykefraværsoppfølging brukes de to begrepene ofte om hverandre.
- **Funksjonsvurdering:** Drøfting og vurdering av en persons psykiske, fysiske og sosiale ressurser. Dette innebærer også en vurdering av hva som skal til

for at en sykmeldt arbeidstaker kan være i eller komme tilbake til arbeid. Ved sykmelding skal arbeidstakeren i samarbeid med sin lege/behandler også bli enige om hva vedkommende ikke kan gjøre ut fra medisinske hensyn. Hva vedkommende faktisk kan gjøre i arbeidssituasjonen, avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I de fleste tilfeller vil en enkel samtale om arbeidsmuligheter være tilstrekkelig. Dialogmøtene er en viktig arena for drøfting av funksjonsevnen. I sykefraværsoppfølging er begrepet funksjonsvurdering ofte benyttet på arbeidsplassen og av helsevesenet, til forskjell fra NAVs nye arbeidsmetodikk arbeidsevnevurdering.

- IA-virksomheter: Virksomheter som har inngått samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter
- Individuell oppfølgingsplan: Et sentralt virkemiddel i virksomhetens arbeid med å beholde eller tilbakeføre sykmeldte og arbeidstakere med redusert funksjonsevne/arbeidsevne. Oppfølgingsplanen skal utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker. Planen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers arbeidsoppgaver i forhold til funksjonsevne/arbeidsevne. Den skal beskrive tiltak for tilrettelegging som virksomheten kan gjøre i fysiske, organisatoriske og psykososiale forhold for at arbeidstakeren skal kunne komme tilbake til arbeid. Oppfølgingsplanen fungerer samtidig som dokumentasjon av de tilretteleggingstiltakene som er vurdert og forsøkt på arbeidsplassen.

Myndighetene (Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet) har en rekke virkemidler og annet materiale for å støtte opp under IA-arbeidet på den enkelte virksomhet. For nærmere informasjon om dette og for generelle opplysninger om sykefraværsordningen og lovverket, se

www.nav.no
www.arbeidstilsynet.no

Annen nyttig informasjon om IA-arbeidet finnes på hjemmesidene til organisasjonene i arbeidslivet (partene i IA-avtalen). Videre kan følgende nettsider anbefales

www.idebanken.org
www.seniorpolitikk.no
www.regjeringen.no/aid

For informasjon om NAVs organisering og de ulike enheter i NAV, se

www.nav.no

Samarbeidsavtalens tekst	Kommentarer
<p>Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv</p> <p>mellom (virksomheten)</p> <p>og Arbeids- og velferdsetaten v/NAV Arbeidslivssenter i.....</p>	<p>Virksomhetens leder og tillitsvalgt/ansattrepresentant inngår Samarbeidsavtale med Arbeids- og velferdsetaten v/NAV Arbeidslivssenter i det enkelte fylke. Det anbefales å avtale et møte med NAV Arbeidslivssenter for å komme i gang med prosessen.</p> <p>Ledelsen i virksomheter avgjør hvordan de ønsker å organisere arbeidet for et inkluderende arbeidsliv. Erfaring viser at det er viktig for eierskapet til avtalen at den er forankret på alle ledernivå i virksomheten, samtidig som</p>

<p>Denne samarbeidsavtalen bygger på "Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 - 31. desember 2013 (IA-avtalen)" av 24.02.10 og "Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen" (IA-protokollen) som partene undertegnet samtidig med IA-avtalen.</p> <p>IA-avtalens overordnede mål er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. <p>IA-avtalens tre delmål på nasjonalt nivå er:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres. 3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år). <p>Samarbeidsavtalen erstatter tidligere samarbeidsavtaler, som har vært basert på de nasjonale IA-avtaler for periodene 2001-2005 og 2006-2009.</p>	<p>den må involvere de som skal gjennomføre innholdet i avtalen i praksis. I store virksomheter, som f eks kommuner eller konsern, kan ledelsen gjøre "intensjonsvedtak" om inngåelse av lokale samarbeidsavtaler – gjerne med tidsperspektiv om når avtale bør være inngått. Det forutsettes at det settes aktivitetsmål lokalt, der det daglige IA- og HMS-arbeidet foregår.</p> <p>I <u>privat virksomhet</u> skal Samarbeidsavtalen undertegnes av leder i virksomheten/avdelingen/selskapet avtalen skal gjelde for og som har eget organisasjonsnummer/bedriftsnummer. I <u>statlig sektor</u> er hver statsetat/institusjon definert som egen virksomhet. For virksomheter i statlig sektor som er spredt over store geografiske områder, vil det ofte være hensiktsmessig at samarbeidsavtaler inngås lokalt, alternativt regionalt. Samarbeidsavtalen skal undertegnes av leder i den etat/institusjon avtalen skal gjelde for. I <u>kommunal sektor</u> er det den enkelte kommune/fylkeskommune som er å anse som en virksomhet og som bestemmer om Samarbeidsavtalen skal undertegnes for hele kommunen/fylkeskommunen eller delegeres til den enkelte enhet/institusjon. I <u>Arbeids- og velferdsetaten</u> er det delegert til NAV Arbeidslivssenter å undertegne avtalen.</p> <p>Samarbeidsavtaler som er inngått mellom den enkelte virksomhet og NAV Arbeidslivssenter i hht tidligere IA-avtaler, må oppdateres og tilpasses den nye IA-avtalen. NAV Arbeidslivssenter har ansvaret for å oppdatere alle samarbeidsavtalene fortløpende.</p> <p>IA-avtalen fastsetter <i>nasjonale mål</i> på de tre delmålområdene. For <u>delmål 2</u> er følgende mål videreført fra tidligere avtaleperioder:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Redusere antall personer som går fra arbeid til passive ytelser b) Øke andelen langtidssykmeldte som starter opp yrkesrettet (ekstern) attføring i sykmeldingsperioden c) Øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over til arbeid
<p>1. SAMARBEIDSAVTALEN</p> <p>Ved å inngå samarbeidsavtale om å bli IA-virksomhet, stiller den enkelte virksomhet seg bak målene i IA-avtalen.</p> <p>Inngåelse av denne samarbeidsavtalen innebærer at arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten samarbeider målrettet for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass. En viktig forutsetning for å nå IA-avtalens mål,</p>	<p>Å inngå en samarbeidsavtale innebærer at det etableres et forpliktende samarbeid mellom ledere, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten, for å nå målene om et mer inkluderende arbeidsliv.</p> <p>Inngåelsen av en samarbeidsavtale er en investering i virksomhetens arbeid for et godt arbeidsmiljø som igjen vil kunne gi avkastning i form av redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv. Avtalen skal være</p>

<p>er at virksomheten har et systematisk forebyggende HMS-arbeid og at virksomhetens IA-arbeid implementeres i dette arbeidet.</p> <p>IA-virksomheter får til gjengjeld rettigheter som er forbeholdt disse virksomhetene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter • Tilretteleggingstilskudd fra NAV • Honorar til bedriftshelsetjenesten • Utvidet bruk av egenmelding <p>Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og de sentrale arbeidsgiver-/arbeidstakerorganisasjoner i IA-avtalen forplikter seg til, i henhold til IA-avtalen, å støtte opp under IA-virksomhetenes innsats med utgangspunkt i sine roller og sin kompetanse.</p>	<p>en del av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll). Det forutsettes at virksomheten arbeider målrettet og systematisk med forebyggende HMS-arbeidet. Det er viktig å fokusere på rask og effektiv oppfølging fra alle involverte for å få sykmeldte tilbake i arbeid. God tilrettelegging er viktig i denne sammenheng.</p> <p>Arbeids- og velferdsetaten har ansvar for å gi støtte og bistand til den enkelte IA-virksomhet, jf punkt 3.1. Arbeidstilsynet har tilsyns- og veiledningsansvar i forhold til det systematiske HMS-arbeidet i virksomhetene etter arbeidsmiljøloven. De sentrale arbeidsgiver-/arbeidstakerorganisasjoner i IA-avtalen støtter opp under arbeidet bl a gjennom utvikling av kurs og opplæringstiltak, samt veiledningsverktøy til bruk i virksomhetenes tilretteleggingsarbeid.</p>
<p>2. MÅL FOR VIRKSOMHETENS IA-ARBEID</p> <p>Virksomheten skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet tilpasset virksomhetens utfordringer. De ulike delmålene må sees i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Målene utarbeides i fellesskap av arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte innen 12 uker etter inngåelse av samarbeidsavtalen.</p> <p>Virksomheten skal fastsette og integrere følgende delmål som en del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid/HMS-arbeid:</p>	<p>Den enkelte IA-virksomhet er ansvarlig for å utforme sine delmål. Det skal settes mål i forhold til alle de tre delmålene i IA-avtalen, tilpasset virksomhetens utfordringer.</p> <p>Det er stor sammenheng mellom de tre delmålene. En arbeidsplass med fokus på samarbeid og dialog, forebygging og tilrettelegging vil i tillegg til å ha en positiv effekt på sykefraværet, også forebygge at personer med redusert funksjonsevne og eldre arbeidstakere faller ut av arbeidslivet.</p> <p>NAV Arbeidslivssenter kan bistå virksomheten i prosessen med å fastsette virksomhetens mål. Dersom virksomheten har eller er tilknyttet bedriftshelsetjeneste, er det naturlig at denne også bistår i dette arbeidet.</p> <p>Delmålene skal være utarbeidet innen 12 uker etter avtaleinngåelse og oversendes kontaktpersonen i NAV Arbeidslivssenter.</p>
<p>Delmål 1: Sykefravær</p> <ol style="list-style-type: none"> Utarbeide mål for sykefraværarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen. Etablere etterprøvbare aktivitetsmål. 	<ol style="list-style-type: none"> Delmålet om å redusere sykefraværet skal fastsettes med utgangspunkt i virksomhetens forutsetninger, fraværnivå og hva som er realistisk (uavhengig av det nasjonale målet). Resultatmål for sykefraværet skal suppleres med etterprøvbare aktivitetsmål. <p>Ledere, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte har i fellesskap ansvar for at sykefravær rutiner inngår i det systematiske forebyggende HMS-arbeidet og at individuelle oppfølgingsplaner blir utarbeidet og fulgt opp.</p>

<p>Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser. b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. 	<p>IA-avtalens mål er at langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne skal være i arbeid. Dette omfatter både personer i virksomheten som har eller kommer i en situasjon der de får redusert funksjonsevne, - og personer utenfor virksomheten som det i hovedsak er myndighetenes ansvar å ivareta, med bistand fra virksomheten. Virksomheten skal utarbeide aktivitetsmål for begge alternativene.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Virksomheten har et hovedansvar for å ivareta egne ansatte, eventuelt med støtte fra myndighetenes virkemidler. b) Virksomheten skal – ut fra sine forutsetninger og muligheter - sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stille kompetanse, arbeids- og tiltaksplasser til rådighet, slik at personer som NAV har avklart kan få utprøvd sin arbeidsevne i det ordinære arbeidsliv. Her forutsettes det at NAV bistår med økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.
<p>Delmål 3: Avgangsalder</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet. b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren. 	<p>IA-avtalens nasjonale mål er at yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)</p> <p>For den enkelte virksomhet henspiller dette delmålet først og fremst på at virksomheten skal legge til rette for at flere kan stå lenger i arbeid. Slike tiltak er ledd i en livsfaseorientert personalpolitikk, og bør inngå i det systematiske HMS-arbeidet. Pensjoneringsalder påvirkes både av avgang ved uførhet, og ved at den ansatte velger å gå av. Pensjonering ved uførhet motvirkes bl.a. ved god tilrettelegging. Tidlig aldersavgang kan påvirkes av en rekke faktorer. Se for eksempel sjekkliste fra Senter for seniorpolitikk (www.seniorpolitikk.no).</p>
<p>3. FORPLIKTELSE</p> <p>Inngåelse av denne samarbeidsavtalen medfører forpliktelser for arbeidsgiver, for tillitsvalgte og verneombud, for øvrige ansatte i virksomheten og for Arbeids- og velferdsetaten.</p> <p>For å lykkes i sitt IA-arbeid må virksomheten ha et godt systematisk HMS-arbeid og et velfungerende partssamarbeid. Arbeidsmiljølovens og folketrygdlovens bestemmelser gjelder for IA-virksomheter som for alle andre virksomheter.</p>	<p>Samarbeidsavtalen forplikter avtalepartene til en forsterket innsats for å nå målet om et mer inkluderende arbeidsliv. Det viktigste arbeidet foregår på den enkelte arbeidsplass i samarbeid mellom ledere, arbeidstakere, tillitsvalgte og verneombud. IA-samarbeidet skal inngå som del av virksomhetens arbeidsmiljø- og HMS-arbeid. Myndighetenes rolle er å støtte opp under arbeidet på i den enkelte IA-virksomhet.</p>
<p>3.1. Arbeids- og velferdsetatens forpliktelser</p> <p>Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for at virksomheten får en egen kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter.</p>	<p>Samarbeidsavtalen gir IA-virksomheter en fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter som er virksomhetens kontaktledd i Arbeids- og velferdsetaten. Det er en målsetting for Arbeids- og velferdsetaten at alle</p>

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 fraværsregistrering
 - IA-virkemidler og tiltak innenfor rammen av IA-avtalen
 - NAVs 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 Arbeidstilsynet og leverandører av helse- og rehabiliteringstjenester.

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

I tillegg har Arbeids- og Velferdsetaten en rekke lovpålagte forpliktelser i forhold til oppfølging av etatens brukere generelt, uavhengig av om de er ansatt i en IA-virksomhet eller ikke. I hovedsak ivaretas disse oppgavene av NAV-kontoret.

virksomheter får helhetlig og samordnet service tilpasset den enkelte virksomhets behov. Arbeids- og velferdsetaten vil organisere arbeidet slik at alle aktuelle enheter i etaten skal bidra til å nå målene i IA-arbeidet.

- a) Kontaktpersonen skal tilby virksomheten bistand i prosessen med å komme frem til egne mål. Dette er i utgangspunktet virksomhetens ansvar og kan gjennomføres uten bistand, men målene må oversendes kontaktpersonen som grunnlag for NAV Arbeidslivssenters oppfølgingsarbeid overfor virksomheten. Dette er også viktig med tanke på vurdering og evaluering av måloppnåelse både på virksomhets- og på nasjonalt nivå.
- b) Arbeids- og velferdsetaten vil vektlegge god og tydelig informasjon om etatens tiltak og virkemidler, både via NAV Arbeidslivssenter og gjennom andre kanaler. En viktig oppgave for kontaktpersonen er å gi veiledning på Samarbeidsavtalens samtlige områder. Dette betyr også å bidra til at virksomheten får veiledning om virkemidler og tjenester fra etaten som ikke direkte hører inn under IA-avtalen, men som kan være hensiktsmessig å bruke for å nå IA-målene
- c) Kontaktpersonen skal gi råd og veiledning når virksomheten opplever en sak som vanskelig, og kan ved behov bistå i dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. For øvrig er det NAV-kontoret som har hovedansvar for oppfølging i individualsaker. I eventuelle konfliktsaker skal bistanden gis på en måte som gjør at arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud får kunnskap om hvordan de bør gå fram for å løse disse problemene selv, før de eventuelt innhenter støtte fra eksterne.
- d) Kontaktpersonen skal gi veiledning og bistand hvis det er behov for økonomiske virkemidler fra Arbeids- og velferdsetaten. For å utløse økonomiske virkemidler skal det foreligge skriftlig dokumentasjon. NAV Arbeidslivssenter kan ved behov bistå virksomhetene i arbeidet med å utarbeide slik dokumentasjon, men ofte vil det være mer hensiktsmessig med opplæring som bidrar til kompetanseutvikling hos ledere og tillitsvalgte og verneombud i virksomhetene.
- e) Kontaktpersonen skal samarbeide med og være supplement til bedriftshelsetjenestens arbeid der det er nødvendig og ønskelig. Intensjonsavtalen legger vekt på at virksomheten knytter seg til en bedriftshelsetjeneste. Forskriften til arbeidsmiljøloven § 3-3 om BHT i visse bransjer klargjør hvem som er pålagt å ha bedriftshelsetjeneste. Det er fastsatt en egen honorarsats for bedriftshelsetjenestens arbeid i IA-virksomheter med tilrettelegging for sykmeldte og personer med

	<p>redusert funksjonsevne.</p> <p>f) Kontaktpersonen kan komme i situasjoner der virksomhetens forespørsel/behov i IA-arbeidet strekker seg ut over NAVs oppgaveportefølje. Kontaktpersonen skal da ta initiativ overfor andre etater/myndigheter/aktører som kan bistå virksomheten. Kontaktpersonen har altså et koordinerings- og veiviseransvar overfor andre etater ved behov, men skal ikke overta andre etaters oppgaver..</p> <p>Sykefraværstatistikken som kan leveres til IA-virksomheter, gir sammenligningsgrunnlag med andre virksomheter i samme bransje. For å følge utviklingen i egen virksomhet, er virksomhetens egen statistikk den viktigste.</p> <p>Arbeids- og velferdsetatens individuelle oppfølgingsarbeid overfor sykmeldte etter folketrygdloven og arbeidsmiljøloven, utføres i hovedsak av det lokale NAV-kontor.</p>
<p>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. Det skal avholdes to møter årlig hvor IA-arbeidet er eneste tema og hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert.</p> <p>3.2.1. Oppfølging av egne ansatte</p> <ol style="list-style-type: none"> HMS og IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og arbeidsgiver må sørge for at linjeledere, arbeidsledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet. Tilrettelegge arbeidsforholdene for arbeidstakere med spesielle behov. Føre sykefraværstatistikk og bruke denne i det systematiske sykefraværarbeidet. <p>I tillegg er alle arbeidsgivere, som følge av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, generelt forpliktet til å utarbeide rutiner for å forebygge sykefravær og følge opp egne sykmeldte. Viktige oppgaver i den forbindelsen er: tidligst mulig starte arbeidet med å utarbeide oppfølgingsplaner, avholde dialogmøter, tilrettelegge for arbeidstakere med behov, samt dokumentere at tilretteleggingstiltak er vurdert, forsøkt eller gjennomført.</p>	<p>Det sentrale i IA-arbeidet er den gode dialogen mellom ledelse og ansatte/tillitsvalgte/verneombud med vekt på muligheter og løsninger.</p> <p>Arbeidsgiver har ansvar for å kalle inn til to særskilte IA-møter årlig. Det forutsettes her et samarbeid med tillitsvalgte/verneombud. Det bør vurderes om det kan være hensiktsmessig å invitere kontaktpersonen i NAV Arbeidslivssenter.</p> <ol style="list-style-type: none"> Kunnskap om risikoforhold og hvordan disse kan unngås, og om hvordan en kan styrke de gode arbeidsmiljøfaktorene, er viktig. Arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet slik at ledere, tillitsvalgte og verneombud kan delta i kompetansehevede tiltak eller andre IA-aktiviteter. For å understøtte IA-avtalens mål om økt jobbnærver og aktivitet, legges det opp til at gradert sykmelding skal brukes i større grad. Dette krever at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet for den enkelte sykmeldte som kan ha midlertidig eller varig tilretteleggingsbehov, for å bidra til at disse kan stå i arbeid og for å forhindre utstøting fra arbeidslivet. Arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging og arbeidstakerens opplysningsplikt må ikke medføre utilbørlig press om å utlevere forhold av privat art. Sykefraværstatistikken er nyttig for virksomhetens gjennomgang av egne mål og planer. Virksomheten har plikt til å føre fraværstatistikk.

	<p>Her bør også alder, avdeling og funksjon (arbeidsoppgaver) registreres. Det bør dessuten føres oversikt over de tiltak som virksomheten iverksetter på bakgrunn av Samarbeidsavtalen. NAV Arbeidslivssenter kan tilby virksomheten statistikk fra den nasjonale sykefraværstatistikken.</p> <p>I tillegg til de forpliktelser som følger av Samarbeidsavtalen, har IA-virksomheter i likhet med andre virksomheter en rekke generelle forpliktelser som fremgår av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.</p>
<p>3.2.2. Personer som ikke er tilknyttet virksomheten</p> <p>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 sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.</p>	<p>Arbeidsgiver i IA-virksomheter har et ansvar for å vurdere muligheten for å tilsette personer med behov for utprøving i det ordinære arbeidsliv. Arbeidskollegaer i virksomheten har et viktig medansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø. Virksomhetene oppfordres til å vurdere positivt personer med spesielle behov, og stille kompetanse, arbeids- og tiltaksplasser til disposisjon for personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Arbeids- og velferdsetaten vil bistå med å finne fram til personer med de riktige kvalifikasjonene, samt med oppfølging og tilrettelegging av arbeidsplassen.</p>
<p>3.3 Tillitsvalgtes forpliktelser</p> <p>a) Tilegne seg nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeid sammen med arbeidsgiver og verneombud.</p> <p>b) Gjennom medvirkning og samarbeid med ledelsen bidra aktivt i utformingen av virksomhetens planer, målsettinger og rutiner i IA-arbeidet.</p> <p>c) Delta i dialogmøter hvis den ansatte ønsker det.</p>	<p>Tillitsvalgte har ansvar for å medvirke til en god dialog og bidra til at tilretteleggingstiltak kan gjennomføres.</p> <p>a) Delta i opplæring om HMS-arbeid sammen med ledere og verneombud. Sette HMS på dagsorden i interne møter</p> <p>b) Bidra til at det systematiske HMS-arbeidet prioriteres ved å ta dette opp i egnede sammenhenger, møter med ledelse, bedriftens styre osv.</p> <p>Arbeidet skjer i samarbeid med verneombudet. Verneombudets oppgaver er fremgår av arbeidsmiljøloven.</p>
<p>3.3. Arbeidstakers forpliktelser</p> <p>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.</p> <p>b) Opplyse om hvorvidt eget sykefravær har sammenheng med arbeidssituasjonen.</p> <p>I tillegg er alle arbeidstakere, som følge av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, generelt forpliktet til å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø i virksomheten. Arbeidstaker skal bidra aktivt til dialog med nærmeste leder om egen arbeidsevne, medvirke aktivt i utarbeidelse og gjennomføring av egen</p>	<p>Arbeidstaker har ansvar for å medvirke når nærmeste leder tar initiativ til og legger til rette for en god dialog med vekt på muligheter og løsninger.</p> <p>a) Arbeidstaker skal delta aktivt i forbedringsarbeidet i virksomheten og sammen med kolleger bidra for å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Arbeidstaker skal bidra i arbeidet med å oppnå Samarbeidsavtalens intensjoner gjennom det medvirkningsapparat som finnes på arbeidsplassen.</p> <p>b) Arbeidstaker skal bidra aktivt i dialogen i egen oppfølging. Hvis arbeidstaker mener at fraværet helt eller delvis er forårsaket av forhold</p>

<p>oppfølgingsplan og nødvendige tiltak for å være i - eller komme tilbake til - arbeid helt eller delvis.</p>	<p>på arbeidsplassen og i arbeidssituasjonen, er det helt avgjørende at dette blir opplyst til leder/arbeidsgiver slik at man kan få til forbedringer på arbeidsplassen. Slike opplysninger er viktige uansett om de gis gjennom egenmelding eller i sykemelding fra lege. Arbeidstaker har plikt til å underrette arbeidsgiver om feil og mangler på arbeidststedet som kan medføre fare for liv og helse. Forhold i arbeidsmiljøet som kan være eller er fraværs- og sykdomsskapende, har man som arbeidstaker plikt til å opplyse om slik at forholdene kan bli utbedret på den enkelte arbeidsplass. Arbeidstaker kan om ønskelig kontakte tillitsvalgt/verneombud, for å få bistand til å formidle slike forhold.</p> <p>I tillegg til de forpliktelser som følger av Samarbeidsavtalen, har arbeidstaker en rekke generelle forpliktelser som fremgår av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven.</p> <p>For å understøtte IA-avtalens mål om økt jobbnærvær og aktivitet, legges det opp til at gradert sykmelding skal brukes i større grad. Dette krever at arbeidstaker må bidra gjennom medvirkning og oppfølging av aktivitetsplikten og at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet for den enkelte sykmeldte.</p> <p>Arbeidstakers opplysningsplikt og arbeidsgivers plikt til individuell tilrettelegging må ikke medføre utilbørlig press om å utlevere forhold av privat art. Selv om arbeidstakeren har plikt til å gi opplysninger om egen funksjon, gjelder fortsatt taushetsrett overfor arbeidsgiver om private og medisinske forhold. Noen ganger kan det være av betydning å få belyst det medisinske grunnlaget for funksjonsnedsettelsen. Legen vil bistå arbeidstaker i slike sammenhenger. Opplysninger som gis skal uansett behandles konfidensielt.</p> <p>Samarbeidsavtalen gir større fleksibilitet ved bruk av egenmelding. I IA-virksomheter har arbeidstakere anledning til å bruke egenmelding inntil 8 kalenderdager per fraværstilfelle, med et samlet tak på 24 kalenderdager pr. 12-måneders periode. Det er en forutsetning at egenmeldingen blant annet inneholder opplysninger om forventet lengde på fraværet, om fraværet skyldes forhold på arbeidsplassen, hva man helt eller delvis kan utføre og eventuell tilrettelegging.</p>
<p>4. KONTAKTPERSONER Kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter:</p>	<p>Arbeidslivssenteret utpeker kontaktperson overfor virksomheten.</p>

<p>.....</p> <p>Kontaktperson for virksomhetens ledelse:</p> <p>.....</p> <p>Kontaktperson for tillitsvalgte/ansatte:</p> <p>.....</p>	<p>Virksomheten utpeker ledelsens kontaktperson overfor Arbeids- og velferdsetaten.</p> <p>Det anbefales at virksomheten også oppnevner en kontaktperson som representerer de tillitsvalgte/ansatte, for å bidra til at trepartskommunikasjonen sikres.</p>
<p>5. AVTALENS VARIGHET</p> <p>Denne avtalen gjelder fra, og har samme varighet som IA-avtalen om den ikke bringes til opphør av en av partene.</p> <p>Arbeidsgiver og tillitsvalgt/ansatterepresentant er likeverdige avtaleparter i virksomheten, og kan si opp avtalen med en måneds varsel. Arbeidsmiljøutvalget eller virksomhetens andre samarbeidsorganer skal avgjøre oppsigelse av avtalen.</p> <p>Arbeids- og velferdsetaten v/ NAV Arbeidslivssenter kan si opp avtalen og dermed frata virksomheten status som IA-virksomhet. For Arbeids- og velferdsetaten er det utarbeidet en prosedyre for oppsigelse av avtalen, der det forutsettes at begrunnelsen skal baseres på virksomhetens manglende oppfølging av de konkrete mål som er satt for virksomhetens IA-arbeid, jf samarbeidsavtalens pkt 2. Prosedyren er beskrevet i Veileder til Samarbeidsavtalen.</p>	<p>IA-avtalen varer til 31. desember 2013.</p> <p>Både arbeidsgiver og tillitsvalgt/ansatterepresentant er likeverdige avtaleparter, og kan derfor ta initiativ for å bringe avtalen til opphør. Det anbefales at partene i virksomheten går i dialog og strekker seg langt for å komme til enighet internt. Arbeidsmiljøutvalget eller virksomhetens andre samarbeidsorganer skal avgjøre oppsigelse, før virksomheten kontakter NAV Arbeidslivssenter for å bringe avtalen til opphør.</p> <p>Dersom det blir aktuelt for Arbeids- og velferdsetaten å si opp avtalen, skal NAV arbeidslivssenter følge prosedyren nedenfor. Det forutsettes at det forut for dette har vært avholdt møter mellom virksomhetens ledere og tillitsvalgte om deres oppfølging av aktivitetsmålene jf pkt 2. Videre forutsettes at NAV arbeidslivssenter har fulgt opp sine forpliktelser overfor virksomheten jf pkt 3.1.</p> <p>Prosedyre for å si opp samarbeidsavtalen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeids- og velferdsetaten v/NAV Arbeidslivssenter skal før beslutningen om oppsigelse be virksomheten redegjøre for hvordan samarbeidsavtalens punkt 2 er fulgt opp. Det skal settes en frist for redegjørelsen. • Dersom virksomheten <i>ikke</i> kommer med en redegjørelse, kan Arbeids- og velferdsetaten beslutte oppsigelse uten nærmere varsel. • Dersom virksomheten kommer med en redegjørelse skal Arbeids- og velferdsetaten gi virksomheten en frist til å rette nærmere angitte forhold før det kan fattes beslutning om fratakelse. • Dersom virksomheten etter oppsigelsen ønsker status som IA-virksomhet kan virksomheten inngå ny avtale. • NAV Arbeidslivssenters beslutning om å frata virksomheten status

	<p>som IA-virksomhet kan påklages til NAV fylke.</p> <p>Samarbeidsavtalen anses som en privatrettslig avtale og oppsigelse er således en beslutning og ikke et enkeltvedtak etter forvaltningsloven. For å sikre lik praksis og skape tillit, har Arbeids- og velferdsetaten lagt opp til at IA-virksomhetene har en administrativ klageadgang. Klager skal behandles av NAV fylke som overordnet organ for NAV Arbeidslivssenter.</p>
<p>For virksomheten</p> <p>..... leder</p> <p>..... tillitsvalgt/ansatterrepresentant</p> <p>For Arbeids- og velferdsetaten, NAV Arbeidslivssenter i</p> <p>..... leder</p>	<p>Leder for virksomheten og tillitsvalgt/ansatterrepresentant skal underskrive avtalen på lik linje. Avtalen er ikke bindende med mindre begge parter har underskrevet den. Det forutsettes der det er flere arbeidstakerorganisasjoner, at man blir enig om hvem som skal representere arbeidstakerne ved sin underskrift. For de virksomheter som ikke har tillitsvalgt forutsettes det at det er eller velges en representant for de ansatte som kan undertegne avtalen .</p> <p>Hensikten med at tillitsvalgt/representant for de ansatte skal med-undertegne avtalen, er at en god gjennomføring er avhengig av og forutsetter et tett samarbeid mellom ledelsen og ansatte</p> <p>Det vises også til det innledende punktet i Veilederen, ang forankring av avtalen og hvem som undertegner.</p>