



Sjekklister for lokalt IA-arbeid

Denne oversikten er ment som et tilbud til YS-forbundenes lokale tillitsvalgte i arbeidet med IA-avtalen for perioden 2019-2022.

- De to første sidene inneholder sjekklister som kan brukes til intern oppfølging av IA-avtalen og som forberedelse til eventuelle drøftinger med arbeidsgiver.
- De to siste sidene går nærmere inn på avtalens innsatsområder og inneholder bl.a. lenker til hvor dere kan finne informasjon og inspirasjon til IA-arbeidet.

IA-avtalen

Den nye IA-avtalen legger vekt på at lokalt partssamarbeid i virksomhetene skal ligge til grunn for utvikling av arbeidsmiljøet og forebygging av sykefravær og frafall.

- Har dere hatt møter om IA med ledelsen etter at ny IA-avtale ble inngått?
- Har dere en lokal samarbeidsavtale for IA-arbeidet i virksomheten?
- Har dere felles opplæring om temaene for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombudene?
- Er ansatte og ledere kjent med avtalens formål og forpliktelser?

Forebyggende arbeidsmiljø

Forebyggende arbeidsmiljø handler om hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Arbeidsprosessene må organiseres slik at de forebygger overbelastning og ivaretar arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

- Har dere kartlagt fysiske og psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen deres?
- Vet dere hvor dere kan hente informasjon og inspirasjon til forebyggingsarbeidet?

Sykefravær og frafall

Den nye IA-avtalen har et spesielt fokus på lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

- Samarbeider dere med arbeidsgiver om forebygging av sykefravær og frafall?
- Har dere satt felles mål for reduksjon av det totale sykefraværet i virksomheten?
- Er formålet med sykefraværsarbeidet kjent for alle ansatte?
- Har dere utvidet rett til egenmelding ved korte sykefravær? (Arbeidsgiver har nå plikt til å drøfte dette med de tillitsvalgte.)
- Har dere oversikt over mulighetene for tilrettelegging og andre støttende tiltak for å forebygge og redusere sykefravær og frafall?
- Vet dere hva NAV kan tilby av tiltak, hjelpemidler og andre ordninger for tilrettelegging?
- Er dere kjent med omfanget av arbeidsgivers tilretteleggingsplikt?

Hva er IA-avtalen?

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble første gang inngått i 2001. IA-avtalen for perioden 2019-2022 skal bidra til å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall. Avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

Den nye IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet, og begrepet IA-virksomhet og de spesielle virkemidlene er derfor borte. Til gjengjeld er det etablert nye satsinger på arbeidsmiljø og forebygging av sykefravær og frafall.

Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving.

[Regjeringen.no](https://www.regjeringen.no) har egne temasider om IA-avtalen, i tillegg til at [YS.no](https://www.ys.no) har nyttig informasjon.

Hvordan kan lokale tillitsvalgte jobbe med IA-avtalen?

Det er viktig at tillitsvalgte er på banen når det gjelder å få til et mer inkluderende arbeidsliv. I tillegg til selve IA-avtalen gir også arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og tariffavtalene rettigheter og plikter i forhold til dette arbeidet.

Dersom arbeidsgiver ikke inviterer til samarbeid og dialog om dette kan tillitsvalgte kreve drøftinger rundt temaet. Det er mange temaer som det kan være aktuelt å ta opp i slike møter:

- Hvordan er arbeidsmiljøet hos oss?
- Er arbeidsprosessene organisert på en hensiktsmessig måte?
- Blir alle ansatte involvert i forbedrings- og utviklingsarbeidet?
- Er de psykososiale forholdene gode nok til at folk trives på jobb?
- Hvordan er sykefraværet hos oss?
- Hvor mye av sykefraværet handler om arbeidsforholdene?
- Gjør vi nok i forhold til forebygging av sykefravær og frafall?
- Har vi bevissthet rundt stress og rollekonflikter som kan oppstå i arbeidet, f.eks. når vi jobber med pasienter eller kunder?
- Får ansatte med behov for tilrettelegging den bistanden de trenger for å kunne utføre arbeidet sitt? (ref. [arbeidsmiljølovens § 4-6](#))
- Skal vi inngå en lokal samarbeidsavtale om hvordan virksomheten og de tillitsvalgte kan bidra til et mer inkluderende arbeidsliv?
- Skal vi videreføre/innføre utvidet egenmelding ved korte sykefravær, ref. ordningen i forrige IA-periode? (ny plikt til drøfting i [folketrygdlovens § 8-24](#))

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid betyr at oppmerksomheten rettes mot hvordan konkrete arbeidsprosesser kan planlegges og organiseres bedre. Sosiale trivselstiltak er positivt, men det er organiseringen av arbeidet som har størst konsekvenser for sykefravær og frafall.

Dette er bakgrunnen for at den nye IA-avtalen legger stor vekt på bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Gjennom nye pilotprosjekter, bransjeprogrammer og utvikling av en nettbasert løsning (portal) skal virksomhetene få tilgang til veiledere og andre kunnskapsbaserte verktøy.

Selv om den nye portalen ikke blir tilgjengelig før i 2020, finnes det allerede i dag mange kilder til informasjon og inspirasjon:

- På nettsidene til [STAMI \(Statens arbeidsmiljøinstitutt\)](#) og [NOA](#) kan du finne nyttige fakta om arbeidsmiljø og helse. Forskjellige yrker og arbeidsplasser har forskjellige risikofaktorer, og dette vil ha betydning for hvordan dere angriper utfordringer knyttet til organisering av arbeidet.
- [Arbeidstilsynet](#) har utviklet en [guide for godt arbeidsmiljøarbeid](#).
- [Idébanken](#) har mange gode tips om arbeidsmiljø, helse og inkludering.
- På [NAV](#)s nettsider finner du nyttig [veiledning](#) om hvordan dere kan legge til rette for medarbeidere som sliter fysisk eller psykisk.
- NAV tilbyr også [webinarer](#) (30 minutters nettkurs) om arbeidsmiljø og andre aktuelle temaer. Kurslisten for høsten 2019 finner du [her](#).
- [Podkasten "På jobben"](#) byr på underholdende samtaler om viktige temaer.
- [Senter for seniorpolitikk](#) synliggjør eldre arbeidstakeres ressurser og muligheter.

Sykefravær og frafall

Ordningene for oppfølging av sykefravær er ikke endret: Kravene til dialogmøter og oppfølgingsplaner er de samme som tidligere. Myndighetene og partene oppdaterer nå brosjyren "Oppfølging av sykmeldte" slik at teksten er tilpasset den nye IA-avtalen. Men egenmeldingsordningen er ikke lenger en selvstendig del av IA-avtalen, fordi avtalen nå gjelder hele arbeidslivet.

Utvidet egenmelding ved korte sykdomsfravær har vært nyttig både for virksomhetene og samfunnet. Myndighetene og partene i arbeidslivet oppfordrer derfor de tidligere IA-virksomhetene til å fortsette med ordningen og andre til å vurdere innføring av den. Som en konsekvens av IA-avtalen har folketrygdloven nå gitt alle arbeidsgivere plikt til å drøfte utvidet egenmelding med de tillitsvalgte.

Det er verdt å merke seg at endringen betyr at det formelt sett er mulig å utvide egenmeldingsperioden til 16 dager av gangen, dvs. samme lengde som arbeidsgiverperioden. Erfaringsmessig vil nok likevel de fleste velge løsningen fra de tidligere IA-avtalene, med maksimalt 24 dager i året og inntil 8 dager av gangen.

NHO har for øvrig en god artikkel om fordelene med utvidet rett til egenmelding på sine nettsider: [Utvidet egenmelding – hvordan få godt utbytte av ordningen?](#)

Hjelpemidler i det lokale IA-arbeidet

Tillitsvalgte og verneombud skal ivareta de ansattes interesser. De bør delta aktivt i arbeidet med å forebygge fravær og støtte kolleger som trenger tilrettelegging. På den måten kan de hindre at kolleger mister tilknytningen til arbeidsplassen på grunn av helseproblemer.

Hvis det er behov for tilrettelegging på arbeidsplassen eller hvis arbeidsmiljøet er årsak til sykefraværet, bør tillitsvalgt kontakte ledelsen og verneombud om aktuelle tiltak. Når ledere og tillitsvalgte står sammen om å skape en inkluderende arbeidsplass, legger man et godt grunnlag for å ivareta medarbeidere som har behov for tilrettelegging og annen oppfølging.

Tilrettelegging kan deles inn i tre kategorier:

1. Organisatorisk (arbeidsfordeling, arbeidstid, oppgaveløsning osv.)
2. Psykososial (oppfølging av kollega/leder osv.)
3. Fysisk art (tekniske hjelpemidler osv.)

Kostnadsfri oppfølging fra [NAV Arbeidslivssenter](#) er ikke lenger forbeholdt IA-bedrifter, siden den nåværende IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet. Avtalen forutsetter imidlertid at det foreligger en dokumentert dialog mellom partene lokalt før NAV Arbeidslivssenter tilbyr bistand. Formålet med kravet er å bidra til styrking av arbeidsmiljøsam arbeidet mellom partene lokalt.

Det er flere nye virkemidler som skal prøves ut i løpet av den kommende IA-perioden:

- Det opprettes et tilskudd til ekspertbistand i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær. Tilskuddet begrenses til situasjoner hvor dokumenterte bedriftsinterne tiltak og andre offentlige støtteordninger er utprøvd.
- Det utvikles kompetansetiltak for langtidssykmeldte som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver.
- Satsingen [HelseArbeid](#) skal utvides til hele landet etter oppstart i de nordligste fylkene. Dette er en satsing på forebyggende og helsefremmende tiltak knyttet til muskel-, skjelett- og psykiske plager.

I tillegg videreføres de fleste virkemidlene i NAV, bl.a. disse:

- [Hjelpemiddelsentralene](#) gir råd, veiledning og opplæring om funksjonelle løsninger på arbeidsplassen. Dette kan være tilrettelegging, ergonomiske løsninger og hjelpemidler for personer med nedsatt funksjonsevne, slik som for eksempel nedsatt syn, hørsel, bevegelse eller hukommelse.
- [Økonomisk støtte og hjelp til tilrettelegging](#) kan gis både for å inkludere folk utenfor arbeidslivet og for å bidra til at arbeidstakere ikke faller ut. Midlertidig lønnstilskudd skal dekke lønnsutgifter i en begrenset periode, dersom dere har en arbeidstaker som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter tolv måneder med full eller gradert sykmelding.