

Organisasjonsnr.

Bedriftsnr.

# Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv



Revidert versjon  
Intensjonsavtale 2006-2009



# Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

Samarbeidsavtale skal inngås mellom: ..... (virksomheten)

og Arbeids- og velferdsetaten v/Arbeidslivssenteret i .....

Denne samarbeidsavtalen bygger på "Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2006-2009" av 14.12.05, rapport "IA-samarbeidet – vi strekker oss litt lengre" av 24.05.06, tillegg av 06.06.06 og Sykefraværsutvalgets rapport av 06.11.06. Intensjonsavtalens overordnede mål er:

- Å forebygge sykefravær, øke fokus på jobbnærvær og hindre "utstøting" fra arbeidslivet
- Å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold

## 1. SAMARBEIDSAVTALEN.

Inngåelse av denne samarbeidsavtalen innebærer ansvar og rettigheter for begge parter i virksomheten og for myndighetene. IA-virksomheter har tilgang til særskilte virkemidler som andre virksomheter ikke har, blant annet egen kontaktperson i Arbeidslivssenteret og tilretteleggingstilskudd. Avtalen forutsetter at arbeidsgiver og arbeidstakere er enige om et forpliktende samarbeid for et bedre arbeidsmiljø og om målene om et mer inkluderende arbeidsliv. Arbeids- og velferdsetaten har ansvar for å støtte opp under dette samarbeidet.

## 2. MÅL FOR VIRKSOMHETENS IA-ARBEID.

IA-virksomheter skal utarbeide egne mål på grunnlag av alle de tre delmålene i Intensjonsavtalen. Målene utarbeides av leder og ansatte i fellesskap, innen 12 uker etter avtaleinngåelse. Arbeidet med å gjøre virksomhetene mer inkluderende skal skje i tett dialog mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte/ arbeidstakernes representanter.

### Delmål 1: Sykefravær

- a) Gjennom dialog komme fram til mål for sykefraværsarbeidet og sette måltall for sykefraværsutviklingen
- b) Etablere etterprøvbare aktivitetsmål
- c) Se til at målene er en integrert del av et godt og målrettet arbeidsmiljøarbeid/HMS-arbeid
- d) Utarbeide gode oppfølgingsplaner senest innen 6 uker etter at arbeidstaker har vært helt eller delvis sykmeldt

### Delmål 2: Rekruttere personer med redusert funksjonsevne

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. Virksomheten har et hovedansvar for å ivareta egne ansatte, med støtte fra myndighetenes virkemidler. Personer utenfor virksomheten er det i hovedsak myndighetenes ansvar å ivareta, med bistand fra virksomhetene. Det er et hovedfokus å forebygge at mottakere av korttidsytelser går over på varige, passive trygdeytelser.

### Virksomhetene skal:

- a) Sette seg aktivitetsmål for sitt oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid for egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, for å forebygge overgang fra arbeid til uføreytelser.
- b) I samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stille kompetanse, arbeids- og tiltaksplasser til disposisjon for personer som ikke er tilknyttet virksomheten.

### Delmål 3: Øke den gjennomsnittlige avgangsalder

- a) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå i det daglige helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet og i personalpolitikken.
- b) Arbeide for å forhindre for tidlig avgang i omstillingsprosesser.
- c) Vurdere mulige insentiver for å utsette avgang til frivillige pensjonsordninger, og stimulere til og legge til rette for å forlenge yrkeskarrieren. Det skal settes aktivitetsmål for dette arbeidet.

### **3. FORPLIKTELSER OG ANSVAR.**

Arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv er en del av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidsgivers og arbeidstakers plikter og rettigheter i henhold til arbeidsmiljøloven og folketrygdloven gjelder for alle virksomheter. Ved å inngå samarbeidsavtale om å bli IA-virksomhet stiller den enkelte virksomhet seg bak målene i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Særskilte virkemidler er forbeholdt IA-virksomhetene og Arbeids- og velferdsetaten har i denne sammenheng et informasjonsansvar overfor disse virksomhetene. I praktiseringen av avtalen skal det særlig tas hensyn til utfordringene mindre virksomheter står overfor.

#### **3.1. ARBEIDS- OG VELFERDSETATENS ANSVAR.**

Som følge av IA-avtalen skal Arbeids- og velferdsetaten:

- a) Sørge for at virksomheten får en fast kontaktperson ved Arbeidslivssenteret.
- b) Bistå virksomhetene i utarbeidelsen av egne mål, og i sin dialog og oppfølging av den enkelte virksomhet, arbeide ut fra de målene som virksomheten har satt i sin samarbeidsavtale.
- c) Gi arbeidsgiver og arbeidstaker informasjon og veiledning om IA-virkemidler og rutiner for oppfølging, fraværsregistrering og økonomiske støtteordninger i forbindelse med oppfølging av medarbeidere i virksomheten og i forbindelse med rekruttering av personer som ikke har et arbeidsforhold.
- d) Informere om nye tiltak innenfor rammen av IA-avtalen.
- e) Gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker.
- f) Sørge for at økonomiske virkemidler i enkeltsaker utløses raskt og effektivt og basert på skriftlig dokumentasjon.
- g) Koordinere bistand fra Arbeids- og velferdsetaten, og ved behov i forhold til andre samarbeids partnere, for eksempel Arbeidstilsynet og leverandører av helse- og rehabiliteringstjenester.
- h) Leverer statistikk over virksomhetens/bransjens sykefravær fra sentral sykefraværstatistikk.
- i) Samarbeide med virksomhetens bedriftshelsetjeneste.

Arbeids- og velferdsetaten skal også ha en aktiv oppfølging av blant annet følgende punkter, som følger av arbeidsmiljøloven og/eller folketrygdloven:

- j) Innhente oppfølgingsplaner tidligst mulig og senest når sykmeldingen har vart i 12 uker, hvis den sykmeldte ikke er i arbeidsrelatert aktivitet.
- k) Avholde dialogmøte med sykmeldt arbeidstaker og arbeidsgiver innen 6 måneder.

#### **3.2 ARBEIDSGIVERS ANSVAR.**

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

Som følge av IA-avtalen skal arbeidsgiver:

- a) Sørge for systematisk samarbeid og dialog med de ansatte om IA-arbeidet for å bidra til godt arbeidsmiljø.
- b) Bidra til etter- og videreutdanning eller omskolering av sykmeldte (sykefraværsgarantien)
- c) Føre fraværstatistikk og oversikt over arbeidstakere på tiltak.

Arbeidsgiver skal også ha en aktiv oppfølging av blant annet følgende punkter, som følger av arbeidsmiljøloven og/eller folketrygdloven:

- d) Sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i virksomheten
- e) Utarbeide rutiner for å følge opp sykmeldte.
- f) Utarbeide oppfølgingsplaner for arbeidstakere som har vært helt eller delvis borte fra arbeidet senest innen 6 uker
- g) Gjennomføre dialogmøter innen 12 uker for arbeidstakere som har vært helt borte fra arbeidet
- h) Legge til rette for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.
- i) Legge til rette for eldre arbeidstakere.
- j) Dokumentere at tilretteleggingstiltak er vurdert og gjennomført eller forsøkt gjennomført.

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

- a) Samarbeide med Arbeids- og velferdsetaten og vurdere hvordan virksomheten kan stille kompetanse, arbeids- og tiltaksplasser til disposisjon.

### 3.3. ARBEIDSTAKERS ANSVAR.

Som følge av IA-avtalen skal arbeidstaker:

- a) Delta aktivt i IA-arbeidet på arbeidsplassen og bidra til at det settes forpliktende målsettinger virksomheten som kan bidra til å nå nasjonale mål.
- b) Opplyse om sykefraværet har sammenheng med arbeidssituasjonen.

Arbeidstaker skal også ha en aktiv oppfølging av blant annet følgende punkter, som følger av arbeidsmiljøloven og/eller folketrygdloven:

- c) Bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø i virksomheten.
- d) Bidra aktivt til dialog med nærmeste leder om egen funksjonsevne og delta i utarbeidelse av egen oppfølgingsplan om nødvendige tiltak for å være i eller komme tilbake til arbeid og mulighet for å være i hel- eller deltidsarbeid.
- e) Melde fra til nærmeste leder om forventet fravær og levere egenmelding eller sykmelding.
- f) Melde fra til arbeidsgiver dersom arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidssstedet.

### 4. KONTAKTPERSONER.

Kontaktperson i Arbeidslivssenteret: .....

Kontaktperson i virksomheten: .....

### 5. SAMARBEID MED DE TILLITSVALGTE/ARBEIDSTAKERNES REPRESENTANTER.

Vi bekrefter at denne samarbeidsavtalen er utarbeidet i samråd og dialog med de tillitsvalgte og arbeidstakernes representanter og skal følges opp på samme måte.

.....  
tillitsvalgt(e)/arbeidstaker(e)s representant(er)

### 6. AVTALENS VARIGHET.

Denne avtalen gjelder fra ....., og har samme varighet som Intensjonsavtalen, med mindre en av partene sier den opp med en måneds varsel.

For virksomheten

For Arbeids- og velferdsetaten,

Arbeidslivssenteret i .....

.....  
leder

.....  
leder

**Kontakt NAV Arbeidslivssenter  
for nærmere opplysninger og forklaringer**

**www.nav.no**



**inkluderande arbeidsliv**