

# Partssamarbeid i en IA- virksomhet

Opplæringskisse, Unio 30.08.10

Anne M. Lystad (NSF)

og

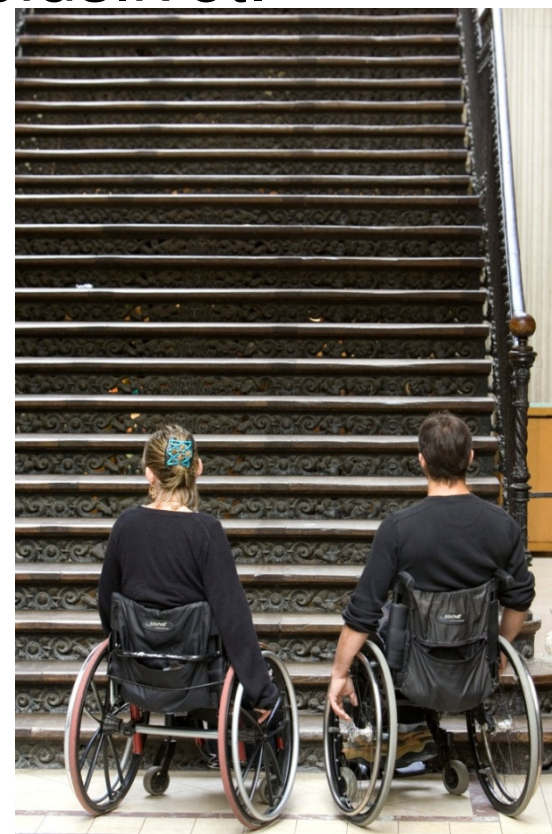
Knut-Arne Rønning (Udf)

**”Er du halt kan du rida, er du handlaus kan du gjeta og er du döv kan du duga i strid.”** Frå Håvamål



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

- Sykefraværet ned 20 prosent fra 2001 (Ikke over 5,6% i året på nasjonalt nivå)
- Økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
- Økt reell pensjoneringsalder med 6 måneder fra 2009 nivå



# IA-samarbeidet i virksomhetene

- NAV inngår "samarbeidsavtale" med virksomheten som dermed blir en IA-virksomhet. Tillitsvalgte er likeverdig avtalepart.
- Samarbeidsavtalen gir ansvar og rettigheter til begge parter og forutsetter et internt forpliktende samarbeid med arbeidsgiver, TV og VO for arbeidsmiljø og inkludering.
- Ledelsen er blant annet forpliktet til å holde møter med de tillitsvalgte to ganger i året hvor IA-arbeidet er det eneste punktet på dagsorden.

# Samarbeidsavtalen

- Bygger på Intensjonsavtalen og IA-protokollen
- Leder, tillitsvalgte/ansatterepresentant og NAV Arbeidslivssenter skal skrive under på en ny lokal samarbeidsavtale
- Tillitsvalgte og ledere er likeverdige avtaleparter
- Samarbeidsavtalen kan sies opp av en av partene med en måneds varsel

# IA- samarbeid

- Arbeidstaker
- Tillitsvalgte
- Verneombud
- Sykemelder
- Arbeidsgiver
- Bedriftshelsetjenesten
- NAV/Arbeidslivssentrene



# IA – en del av HMS arbeidet

- Alle norske virksomheter skal drive systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS), se aml. § 3-1 flg.
- Dette skal skje i samarbeid med arbeidsgiver, ansatte, verneombud og tillitsvalgte.
- IA-arbeidet er en del av HMS-arbeidet, konkretisert i samarbeidsavtalen.

# Sykefraværsarbeid – aktivitets- og resultatmål

- Delmål 1: Sykefravær
  - a) Utarbeide mål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen
  - b) Etablere etterprøvbare aktivitetsmål

# Rekruttere funksjonshemmede: aktivitets- og resultatmål

- Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne
  - Sette aktivitetsmål for oppfølging og tilretteleggingsarbeid for egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser
  - 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.

# Avgangsalder: aktivitets- og resultatmål

- Delmål 3: Avgangsalder
  - Ha et livfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet
  - Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren

# Arbeidstakeres/tillitsvalgtes utfordringer

- Å vise toleranse for og se verdien av ulikheter
- Å fremme inkluderende holdninger
- Å vise vilje til tilpasninger for å få ”kabalene til å gå opp”
- Å markere grenser for merbelastning overfor arbeidsgiver

# Arbeidsgiveres utfordringer

- Skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid med og i tett dialog med TV, VO. andre og NAV
- Å bemanne slik at det er rom for at ikke alle yter 100% (eller mer) hele tiden (f.eks.brake vikarer)
- Å tenke kreativt i forhold til å bruke den kompetansen og de ressursene den enkelte medarbeider faktisk har
- Å synliggjøre verdsetting av den enkeltes innsats

# Tilgang til særskilte virkemidler

- Virksomheten får en fast kontaktperson ved Arbeidslivssenteret
- Tilretteleggingstilskudd fra NAV
- Honorar til bedriftshelsetjenesten
- Egenmeldingsperiode på 24 dager pr år i perioder på inntil 8 dager.
- Tilgang til virkemidlene forutsetter at det inngås en ny forpliktende IA samarbeidsavtale lokalt

# Oppgaver

- Til diskusjoner
  - Case om sykefravær
  - Case om seniorpolitikk
  - Case om redusert funksjonsevne
- Se også: [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)