

Det kongelige Fornyings- og administrasjonsdepartement

PM 2008-19

Arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv (IA) i staten

Dato: 19.12.2008

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. [9.19](#)

Erfaringer med IA-arbeidet i staten

Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) viser til PM [2001-27](#) og til PM [2007-07](#). De aller fleste statlige virksomheter har nå inngått IA-avtale. Ledelse og tillitsvalgte uttrykker en positiv holdning til IA-avtalen. Den har som kjent to overordnede mål:

- Forebygge sykefravær, øke fokus på jobbnærvær og hindre «utstøting» fra arbeidslivet.
- Øke rekruttering til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold.

Hensikten med dette PM er å orientere kort om status for IA-arbeidet i staten, peke på hva som nå bør være i fokus, og vise til ressurser og muligheter som kan styrke måloppnåelsen i IA-arbeidet.

Etter en runde til statlige virksomheter i alle fylkene er inntrykket at avtalen følges opp når det gjelder delmål 1 om å redusere sykefraværet. Alt i 2007 rapporterte tre av fire virksomheter om planmessig arbeid for å få arbeidstakere til å stå lenger i jobb (delmål 3). Når det gjelder delmål 2 (rekruttering av flere med nedsatt funksjonsevne) retter oppmerksomheten seg mot å beholde egne tilsatte i målgruppa. Selv om fokus på IA varierer en del mellom statlige virksomheter, er holdningen til avtalen positiv.

Resultatene hittil viser at det ikke er nevneverdig reduksjon av sykefraværet fra 2. kvartal 2001 til tilsvarende kvartal i år i det statlige tariffområdet i forhold til målsettingen om 20 % lavere fravær. Sykefraværet var i 2. kvartal i år 5,2 prosent (4,4 prosent legemeldt og 0,8 prosent egenmeldt sykefravær). Det er 1,4 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet for hele arbeidslivet. Fraværet øker likevel ikke slik det før har skjedd i tider med høykonjunktur eller omstillinger i staten. Avgangsalderen øker. Økende gjennomsnittsalder har heller ikke bidratt til spesielt høyt sykefravær slik en kunne vente ettersom eldre oftere er langtidssyke. Det forventes nå at målet om gjennomsnittlig et halvt års seinere avgang i 2009 vil bli nådd. Rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne er lav i forhold til ambisjonsnivået i IA-avtalen. Innsatsen for å beholde egne tilsatte er god. Erfaringene med å legge til rette for å beholde egne

tilsatte bør også komme til nytte ved rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har satt i gang en omfattende evaluering av avtalen. Evalueringen omfatter hele arbeidslivet, og resultatene ventes å foreligge sommeren 2009.

Nye virkemidler i IA-arbeidet gir nye muligheter

Målene i IA-avtalen står ved lag og utfordrer virksomhetene og partene lokalt. Nye virkemidler og ressurser stilles til disposisjon for virksomhetene i tillegg til de som foreligger fra tidligere. Statlige virksomheter bør merke seg mulighetene som nye og gamle tiltak gir, og benytte disse aktivt:

- a. Krav om systematisk oppfølging og dialog på definerte tidspunkter i et sykemeldingsforløp, og samarbeid med helsepersonell om dette.
- b. Ny [sykemeldingsblankett](#) er tatt i bruk fra 1. september i 2008. Den skal styrke dialogen mellom arbeidsgiver og lege, og åpne muligheten for avventende sykemelding når det er hensiktsmessig. Gradert sykemelding kan også ivareta kontakten med arbeidsplassen og bidra til at det blir lettere å komme tilbake til full stilling.
- c. Kjøp av helse- og rehabiliteringstjenester gir nye muligheter til å gjøre veien tilbake til jobb kortere. Kjøp av slike tjenester skjer gjennom NAV og helseforetakene. Kontakt ditt arbeidslivssenter.
- d. IA-plasser er opplærings- og opptreningsplasser for personer med redusert funksjonsevne. Dette gjør det mulig **for arbeidstaker** å prøve seg i arbeid på et annet sted, og for **virksomheter** å bli kjent med en potensielt ny medarbeider. Arbeidsgiver får en viss kompensasjon fra NAV for å stille en arbeidsplass til rådighet.
- e. På NAV's hjemmeside om IA, finnes nærmere oversikt over [IA-virkemidler](#) som er kommet i stand i forbindelse med IA-avtalen: «Veileder til samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv».

Statlige arbeidsgivere anbefales å benytte seg av de mulighetene som ordningene gir.

Nye velferdspolitiske initiativ fra Regjeringen med relevans til IA-målsettingene

Det er satt i gang en omfattende reform som bl.a. tar sikte på å forenkle og styrke integreringen av de ulike gruppene av arbeidstakere. Her bør nevnes bl.a.

- Tidsubestemt lønnstilskudd til arbeidsgivere som skal bidra til å øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, eventuelt bidra til å forebygge uførepensjonering. Personer som mottar uførepensjon kan også omfattes av ordningen. Arbeidsgivere bør se tidsubestemt

lønnstilskudd som en viktig tilførsel av ressurser, og samtidig et bidrag til å nå delmål 2 i IA-arbeidet.

- Lønsmottakere mellom 67 og 69 år vil fra 1. januar 2009 motta folketrygd uten avkorting i tillegg til lønn, noe som kan gjøre det mer attraktivt å forlenge yrkesaktiviteten.

Det statlige tariffområdet

- FAD har en egen hjemmeside om [IA-i staten](#). Her legges sykefraværstallene ut for hvert kvartal etter hvert som de kommer fra Statistisk sentralbyrå. Resultatene for 3. kvartal 2008 vil komme i slutten av desember. Tabellene gir mulighet til å sammenlikne eget sykefravær med andre i staten. Se også www.idebanken.org som gir gode eksempler til IA-arbeidet.
- Staten som arbeidsgiver oppfordrer til å benytte oftere § 9 i forskrift til Tjenestemannsloven for å tilsette kvalifiserte personer som oppgir å være funksjonshemmet / yrkeshemmet.
- Det skal være plass i arbeidslivet for personer som har perioder der de sliter psykisk og står i fare for å bli stående utenfor arbeidslivet. Gjennom [Nasjonal strategiplan](#) for arbeid og psykisk helse ønsker også staten å styrke innsatsen på dette området. Hjemmelen i § 9 (se foregående kulepunkt) omfatter også disse. Både gjennom denne hjemmelen og i ordningen med tidsbestemt lønnstilskudd ligger det til rette for at statlige arbeidsgivere kan tilsette personer med psykiske lidelser og problemer som medfører variabel eller redusert arbeidsevne. For personer med lettere psykiske lidelser kan også tilbud gjennom NAV-systemet om kjøp av helsetjenester (kognitiv terapi) være viktig. Et system med oppfølgings- og veiledningsløser i regi av NAV er også delvis satt i verk. En slik [los](#) kan både være til hjelp for arbeidstaker og arbeidsgiver og bidra til at støtte og bistand kommer i stand for personer som sliter psykisk.
- Det er lyst ut kompetansemidler etter hovedtariffoppgjøret 2008-2010 som bl.a. fremmer et inkluderende arbeidsliv. Søknadsfristen for slike midler er satt til 13. februar 2009. Nærmere informasjon finnes på hjemmesiden til Direktoratet for forvaltning og IKT (DIFI) om [kompetansemidler](#).

Fridager er et virkemiddel som kan bidra til at arbeidstakere i staten vil stå lenger i arbeid. I følge Hovedtariffavtalen 1. mai 2008 – 30. april 2010, pkt. 5.9.1 side 21 gis 8 dager tjenestefri med lønn fra det kalenderåret man fyller 62 år. Lokale parter kan i tillegg avtale inntil seks dager pr. år. Hensikten er å gjøre det lettere for seniorarbeidstakere å utsette sin fratreden. Se for øvrig avtaleteksten pkt. 5.9.1.

Om organisering av IA-arbeid og avtalepartenes forpliktelser

Regjeringen legger vekt på at statlig forvaltning skal være toneangivende i IA-arbeidet. De statlige virksomhetene er gjennomgående positive til IA-avtalen. Ildsjeler i en personal- eller HMS-funksjon har betydd mye. Erfaringen viser at reell forankring og støtte i ledelsen og regelmessig oppmerksomhet i interne organer er svært viktig for å

oppnå gode resultater. Lederoppfølging i praksis og et nært samarbeid med de tillitsvalgte er en forutsetning for et vellykket IA-arbeid.

Etter fullmakt

Siri Røine

Statens personaldirektør

Wigdis Andresen

Avdelingsdirektør

Saksbehandlere:

Finn Bjørnar Lund, tlf. 2224 4882

Tone Beate Engebretsen, tlf. 2224 4854