

Det kongelige Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartement

PM 2010-02

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013

Dato: 18.03.2010

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

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

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) viser til [intensjonsavtale](#) om et mer inkluderende arbeidsliv av 24. februar 2010.

Et godt og inkluderende arbeidsliv er en bærebjelke i den norske velferdsstaten. Færre langtidssyke og uføre, større muligheter for personer med redusert funksjonsevne og flere seniorer i arbeid, er en nøkkel til høyere livskvalitet for den enkelte. Samtidig vil dette bidra til å sikre virksomheter både i privat og offentlig sektor arbeidskraft og til en forsvarlig utvikling i folketrygdens utgifter. Resultatene fra den forrige IA-avtalen viser at det bare var delmål 3 (høyere avgangsalder) som ble nådd. Det er derfor behov for sterkere innsats.

Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement og systematisk samarbeid mellom ledelsen, tillitsvalgte og vernetjenesten. Det systematiske forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene vektlegges i større grad i den nye IA-avtalen enn i tidligere avtaler.

Mål for samarbeidet

IA-avtalens overordnede mål er:

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

De tre delmålene på nasjonalt nivå fra tidligere IA-avtaler videreføres. For å oppnå målene vektlegges i større grad enn i de tidligere avtalene det systematiske forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene. De tre delmålene er:

- Reduksjon i sykefraværet med 20 pst. i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.

- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 6 måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

I det statlige tariffområdet settes målene minst like høyt. Virksomhetene utfordres derfor til å sette egne, nye mål som kan bidra til at staten når målene med IA-avtalen.

Regjeringen vil at alle statlige virksomheter skal inngå en slik avtale. Samarbeidsavtalen vil gi virksomhetene virkemidler som forbeholdes IA-virksomheter.

Om samarbeidsavtalen i IA-virksomhetene

Alle virksomheter i Norge kan ta del i samarbeidet ved å tegne samarbeidsavtale med NAV arbeidslivssenter og virksomhetens tillitsvalgte. Å være en IA-virksomhet betyr at både arbeidsgiver og de ansatte forplikter seg til systematisk samarbeid for å oppnå mer inkluderende arbeidsplasser.

Egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter skal være et viktig virkemiddel for virksomheter med IA-avtale.

Kontaktpersonen skal i dialog med ledere og tillitsvalgte i virksomheten, aktivt støtte opp under virksomhetenes egen innsats for å utvikle mer inkluderende arbeidsplasser, herunder virksomhetenes arbeid for å forebygge sykefravær og overgang til trygdeytelser. Kontaktpersonen skal også bidra til at relevante økonomiske virkemidler utløses og ta initiativ til gode felles tiltak og aktiviteter overfor de aktuelle etater og samarbeidsparter som kan bistå virksomhetene i dette arbeidet.

Tilretteleggingstilskudd fra NAV

Tilretteleggingstilskuddet kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med nødvendig tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver, eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for.

Honorar til bedriftshelsetjenesten

IA-virksomheter kan helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller hvis sykmeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid.

Bruk av egenmelding videreføres med til sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode

Det innebærer at egenmelding for eksempel kan benyttes for 24 enkeltdager. Egenmelding kan ikke benyttes i mer enn åtte dager per sykefraværstilfelle.

I tillegg har Arbeids- og velferdsetaten en rekke virkemidler til rådighet til bruk i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. Arbeidslivssentrene skal bistå med informasjon

om og formidling av disse generelle virkemidlene overfor IA-virksomheter, herunder gi IA-virksomhetene informasjon om Raskere tilbake-ordningen.

Å få tilgang til disse virkemidlene innebærer at:

- Partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning i IA-arbeidet.
- Som ledd i HMS-arbeidet forplikter virksomheten seg til å fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværarbeidet.
- Virksomheten skal minst to ganger årlig ha møter med ledelsen og tillitsvalgte hvor IA-arbeidet er eneste tema på dagsorden.
- Virksomheten skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har et behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Dette forutsetter at staten sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.

For noen vil det ikke være mulig å jobbe under sykdom. For andre kan hel eller delvis jobb være helsefremmende, og passivitet forlenge sykdom. Det er et mål i IA- avtalen at flere skal få gradert sykmelding ved sykdom.

Arbeidet med den enkeltes sykefraværsløp fremskyndes

Partene i arbeidslivet og myndighetene undertegnet i tillegg til [IA-avtalen](#) en [protokoll](#) om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen. Denne protokollen omfatter hele arbeidslivet ikke bare IA-virksomhetene. Et sentralt punkt i protokollen er at arbeidet med den enkeltes sykefraværsløp fremskyndes:

- Oppfølgingsplaner skal utarbeides av arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstaker senest etter fire uker.
- Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelder når den er utarbeidet, senest etter fire uker.
- Dialogmøte 1 i regi av arbeidsgiver skal gjennomføres for alle sykmeldte (også graderte) senest innen 8 uker.
- Sykmelder skal delta i dialogmøte 1 i tråd med folketrygdlovens § 25-5 etter innkalling fra arbeidstaker eller arbeidsgiver. Sykmelder skal likevel ikke innkalles dersom arbeidstaker ikke ønsker det, og arbeidsgiver skal forespørre arbeidstaker før sykmelder innkalles til møtet. Sykmelders deltagelse vil gi et bedre grunnlag for vurderingen av behovet for og nytten av hel eller delvis sykmelding. Sykmelder vil også kunne bidra til en bedre dialog, hvor vurdering av arbeidsevne inngår som et vesentlig element. Den sykmeldtes diagnose skal ikke diskuteres i dialogmøtet. Dersom arbeidstaker ønsker det, kan tillitsvalgt/verneombud være med i møtet.
- Der bedriftshelsetjeneste er tilknyttet virksomheten, skal de delta i dialogmøte på arbeidsplassen.

- Dialogmøte 2 i regi av Arbeids- og velferdsetaten skal gjennomføres senest innen 26 uker. Arbeids- og velferdsetaten, arbeidstaker, arbeidsgiver eller sykmelder kan ta initiativ til dialogmøte 2 på et tidligere tidspunkt.
- For å unngå passive sykefraværsløp skal bedriftsintern attføring og arbeidsrettede tiltak iverksettes tidligere i sykefraværsløpet og være obligatorisk tema på dialogmøte 2. Arbeidsrettede tiltak kan i denne sammenheng også omfatte kompetansetiltak.
- Det kan avholdes et dialogmøte 3 ved utløpet av sykepengeperioden.
- Ordningen med aktiv sykmelding avvikles.

Det igangsettes et regelverksarbeid for endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven i tråd med protokollen. Det gjelder i tillegg til ovennevnte også endringer i forhold til NAVs rolle og oppgaver. Det igangsettes også opplæringstiltak for sykmeldere. Disse endringene skal i hovedsak iverksettes 1. juli 2011.

For å sikre nærvær og aktivitet, spesielt ved økt bruk av graderte sykemeldinger, understrekes at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet for den enkelte sykmeldte, og at arbeidstaker må bidra gjennom medvirkning og oppfølging av aktivitetsplikten.

Arbeidsgivers medfinansiering av sykelønnsordningen

I debatten om ny IA-avtale har arbeidsgivers medfinansieringsansvar vært sterkt fremme. Dette er under utredning for eventuell senere implementering. Dagens ordning videreføres inntil videre.

FAD vil komme tilbake med ytterligere informasjon, bl.a. på regjeringen.no.

Etter fullmakt

Siri Røine
Statens personaldirektør

Oddbjørn Tønder
Avdelingsdirektør

Saksbehandlere:

Finn Bjørnar Lund, tlf 2224 4882

Tone Engebretsen, tlf 2224 4854