

Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

mellom(virksomheten)

og Arbeids- og velferdsetaten v/ NAV Arbeidslivssenter

i.....

Denne samarbeidsavtalen bygger på "Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013 (IA-avtalen)" av 24.02.10 og "Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og redusere sykefraværet og styrke inkluderingen" (IA-protokollen) som partene undertegnet samtidig med IA-avtalen.

IA-avtalens overordnede mål er:

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

IA-avtalens tre delmål på nasjonalt nivå er:

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
2. Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Samarbeidsavtalen erstatter tidligere samarbeidsavtaler, som har vært basert på de nasjonale IA-avtaler for periodene 2001-2005 og 2006-2009.

1. SAMARBEIDSAVTALEN

Ved å inngå samarbeidsavtale om å bli IA-virksomhet, stiller den enkelte virksomhet seg bak målene i IA-avtalen.

Inngåelse av denne samarbeidsavtalen innebærer at arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten samarbeider målrettet for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass. En viktig forutsetning for å nå IA-avtalens mål, er at virksomheten har et systematisk forebyggende HMS-arbeid og at virksomhetens IA-arbeid implementeres i dette arbeidet.

IA-virksomheter får til gjengjeld rettigheter som er forbeholdt disse virksomhetene:

- Egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter
- Tilretteleggingstilskudd fra NAV
- Honorar til bedriftshelsetjenesten
- Utvidet bruk av egenmelding

Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og de sentrale arbeidsgiver-/arbeidstakerorganisasjoner i IA-avtalen forplikter seg til, i henhold til IA-avtalen, å støtte opp under IA-virksomhetenes innsats med utgangspunkt i sine roller og sin kompetanse

2. MÅL FOR VIRKSOMHETENS IA-ARBEID

Virksomheten skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet tilpasset virksomhetens utfordringer. De ulike delmålene må sees i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Målene utarbeides i fellesskap av arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte innen 12 uker etter inngåelse av samarbeidsavtalen.

Virksomheten skal fastsette og integrere følgende delmål som en del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid/HMS-arbeid:

Delmål 1: Sykefravær

- a) Utarbeide mål for sykefraværarbeidet og sette resultatmål for sykefraværutviklingen.
- b) Etablere etterprøvbare aktivitetsmål.

Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne

- a) Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser.
- b) 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.

Delmål 3: Avgangsalder

- a) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.
- b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren.

3. FORPLIKTELSER

Inngåelse av denne samarbeidsavtalen medfører forpliktelser for arbeidsgiver, for tillitsvalgte og verneombud, for øvrige ansatte i virksomheten og for Arbeids- og velferdsetaten.

For å lykkes i sitt IA-arbeid må virksomheten ha et godt systematisk HMS-arbeid og et velfungerende partssamarbeid. Arbeidsmiljølovens og folketrygdlovens bestemmelser gjelder for IA-virksomheter som for alle andre virksomheter.

3.1. Arbeids- og velferdsetatens forpliktelser

Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for at virksomheten får en egen kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter.

Kontaktpersonen er virksomhetens faste kontaktledd i Arbeids- og velferdsetaten, og har ansvar for å informere om og koordinere etatens tilbud til virksomheten. Det betyr ikke at kontaktpersonen selv skal utøve all bistand, men sørge for at de tjenester og den informasjon man er enige om, blir

gitt av den mest kompetente på aktuelle fagområder og av de rette instanser. Dette skal sikre virksomheten den beste faglige tjeneste.

Oppgaver for kontaktpersonen:

- a) I dialog med ledere, tillitsvalgte og verneombud aktivt bistå virksomhetene i å arbeide målrettet og resultatorientert med utvikling av mer inkluderende arbeidsplasser, herunder virksomhetens arbeid for å forebygge sykefravær og overgang til trygdeytelser.
- b) Sørge for at virksomheten får informasjon og veiledning om
 - Rutiner for sykefraværsoppfølging og fraværsregistrering
 - IA-virkemidler og tiltak innenfor rammen av IA-avtalen
 - NAVs øvrige tiltak og virkemidler i forbindelse med oppfølging av medarbeidere i virksomheten og ved rekruttering av personer som ikke har et arbeidsforhold
- c) Gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker.
- d) Bidra til at økonomiske virkemidler i enkeltsaker utløses raskt og effektivt og basert på skriftlig dokumentasjon.
- e) Samarbeide med virksomhetens bedriftshelsetjeneste.
- f) Ta initiativ overfor andre samarbeidsaktører som kan bistå virksomheten i IA-arbeidet, for eksempel Arbeidstilsynet og leverandører av helse- og rehabiliteringstjenester.

Arbeids- og velferdsetaten skal levere statistikk til IA-virksomheter over virksomhetens/bransjens sykefravær fra sentral sykefraværsstatistikk.

I tillegg har Arbeids- og Velferdsetaten en rekke lovpålagte forpliktelser i forhold til oppfølging av etatens brukere generelt, uavhengig av om de er ansatt i en IA-virksomhet eller ikke. I hovedsak ivaretas disse oppgavene av NAV-kontoret.

3.2 Arbeidsgivers forpliktelser

Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte. Det skal avholdes to møter årlig hvor IA-arbeidet er eneste tema og hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert.

3.2.1. Oppfølging av egne ansatte

- a) HMS og IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og arbeidsgiver må sørge for at linjeledere, arbeidsledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet.
- b) Tilrettelegge arbeidsforholdene for arbeidstakere med spesielle behov.
- c) Føre sykefraværsstatistikk og bruke denne i det systematiske sykefraværsarbeidet.

I tillegg er alle arbeidsgivere, som følge av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, generelt forpliktet til å utarbeide rutiner for å forebygge sykefravær og følge opp egne sykmeldte. Viktige oppgaver i denne forbindelse er: tidligst mulig starte arbeidet med å utarbeide oppfølgingsplaner, avholde dialogmøter, tilrettelegge for arbeidstakere med behov, samt dokumentere at tilretteleggingstiltak er vurdert, forsøkt eller gjennomført.

3.2.2. Personer som ikke er tilknyttet virksomheten

- a) Virksomheten skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Dette forutsetter at Arbeids- og velferdsetaten sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.

3.3 Tillitsvalgtes forpliktelser

- a) Tilegne seg nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeid sammen med arbeidsgiver og verneombud.
- b) Gjennom medvirkning og samarbeid med ledelsen bidra aktivt i utformingen av virksomhetens planer, målsettinger og rutiner i IA-arbeidet.
- c) Delta i dialogmøter hvis den ansatte ønsker det.

3.4 Arbeidstakers forpliktelser

- a) Delta aktivt i HMS- og IA-arbeidet på arbeidsplassen slik at det settes forpliktende resultatmål i virksomheten som bidrar til å nå IA-vtalens nasjonale mål.
- b) Opplyse om hvorvidt eget sykefravær har sammenheng med arbeidssituasjonen.

I tillegg er alle arbeidstakere, som følge av arbeidsmiljøloven og folketrygdloven, generelt forpliktet til å bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø i virksomheten. Arbeidstaker skal bidra aktivt til dialog med nærmeste leder om egen arbeidsevne, medvirke aktivt i utarbeidelse og gjennomføring av egen oppfølgingsplan og nødvendige tiltak for å være i - eller komme tilbake til - arbeid helt eller delvis.

4. KONTAKTPERSONER

Kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter:

Kontaktperson for virksomhetens ledelse:.. ..

Kontaktperson for tillitsvalgte/ansatte:

5. AVTALENS VARIGHET

Denne avtalen gjelder fra, og har samme varighet som IA-avtalen om den ikke bringes til opphør av en av partene.

Arbeidsgiver og tillitsvalgt/ansatterepresentant er likeverdige avtaleparter i virksomheten, og kan si opp avtalen med en måneds varsel. Arbeidsmiljøutvalget eller virksomhetens andre samarbeidsorganer skal avgjøre oppsigelse av avtalen.

Arbeids- og velferdsetaten v/ NAV Arbeidslivssenter kan si opp avtalen og dermed frata virksomheten status som IA-virksomhet. For Arbeids- og velferdsetaten er det utarbeidet en prosedyre for oppsigelse av avtalen, der det forutsettes at begrunnelsen skal baseres på virksomhetens manglende oppfølging av de konkrete mål som er satt for virksomhetens IA-arbeid, jf Samarbeidsavtalens pkt 2. Prosedyren er beskrevet i Veileder til Samarbeidsavtalen.

For virksomheten

.....
leder

.....
tillitsvalgt/ansatterrepresentant

**For Arbeids- og velferdsetaten,
NAV Arbeidslivssenter i**

.....
leder