

Ny IA-avtale

Hvordan kan avtalen brukes i det systematiske
HMS-arbeidet?



Verneombudskonferansen 2019
31. oktober 2019, Drammen

Geir Lyngstad Strøm, seniorrådgiver i Unio

Intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv 1.1.2019—31.12.2022



F.v: Kommunal- og moderniseringsminister Monica Mæland, YS-nestleder Hans-Erik Skjæggerud, Unio-leder Ragnhild Lied, arbeids- og sosialminister Anniken Hauglie, leder i Akademikerne Kari Sollien, arbeidslivsdirektør i KS Tor Arne Gangsø, NHO-direktør Nina Melsom, LO-leder Hans-Christian Gabrielsen, Virke-sjef Ivar Horneland Kristensen og Spekter-sjef Anne-Kari Bratten.

Partene i IA-avtalen – trepartssamarbeidet



Oppsummering

- Ny, fireårig avtale (2019—2022)
- To mål: redusere sykefravær og frafall
- Særskilte innsatsområder: forebyggende arbeidsmiljøarbeid og lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær
- NAV Arbeidslivssenter videreføres
- Etablere bransjeprogram i bransjer/sectorer med særlige utfordringer
- Ny nettportal for målrettet arbeidsmiljøarbeid (i løpet av 2019)
- Forsøk med kompetansetiltak for langtidssykmeldte
- Tilskudd til ekspertbistand i kompliserte enkeltsaker
- Ingen endringer i sykelønnsordningen i avtaleperioden (med mindre partene blir enige om det)



inkluderende
arbeidsliv



Et arbeidsliv med plass for alle

- Trepertssamarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv skal bidra til høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet.
- Målet er å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig.
- Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksomhet.

Organisering av IA-avtalen

- IA-avtalen skal omfatte hele det norske arbeidslivet.
- Arbeidsplassen er hovedarenaen for IA-arbeidet.
- Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet.
- Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet.

Mål på nasjonalt nivå

IA-avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall, og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

- Sykefravær: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
 - Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet.



Mål på nasjonalt nivå, forts.

- Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.
 - Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

Det skal utvikles indikatorer som gir informasjon om aktiviteter og leveranser hos alle partene i samarbeidet, inkludert myndighetenes innsats.

Innsatsområder

For å støtte opp under målene for IA-avtalen, er partene og myndighetene enige om å løfte frem satsinger for forebygging av sykefravær og frafall, og å målrette innsatsen mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

- For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass.
- IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet.

Arbeidsmiljø handler om arbeidet

- Arbeidsmiljøet er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet
- Arbeidsmiljøet er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass og krever derfor ulike tilnærminger
- Arbeidsmiljøet påvirker arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater





inkluderende
arbeidsliv

**Gratis helsekontroll er
fint det, men det er ikke
det det handler om ...**



**... arbeidsmiljø handler om
arbeidet. For eksempel god
tidsplanlegging.**





inkluderende
arbeidsliv

**Trening i arbeidstiden er
fint det, men det er ikke
det det handler om ...**



**... arbeidsmiljø handler om
arbeidet. For eksempel å
unngå rolleklarhet.**





**Stressmestringskurs på
jobb er fint det, men det er
ikke det det handler om ...**



**... arbeidsmiljø handler om
arbeidet. For eksempel
støttende ledelse.**





inkluderende
arbeidsliv

Fruktkurv på arbeidsplassen er fint det, men det er ikke det det handler om ...



... arbeidsmiljø handler om arbeidet. For eksempel å balansere krav fra ulike interessenter og grupper.





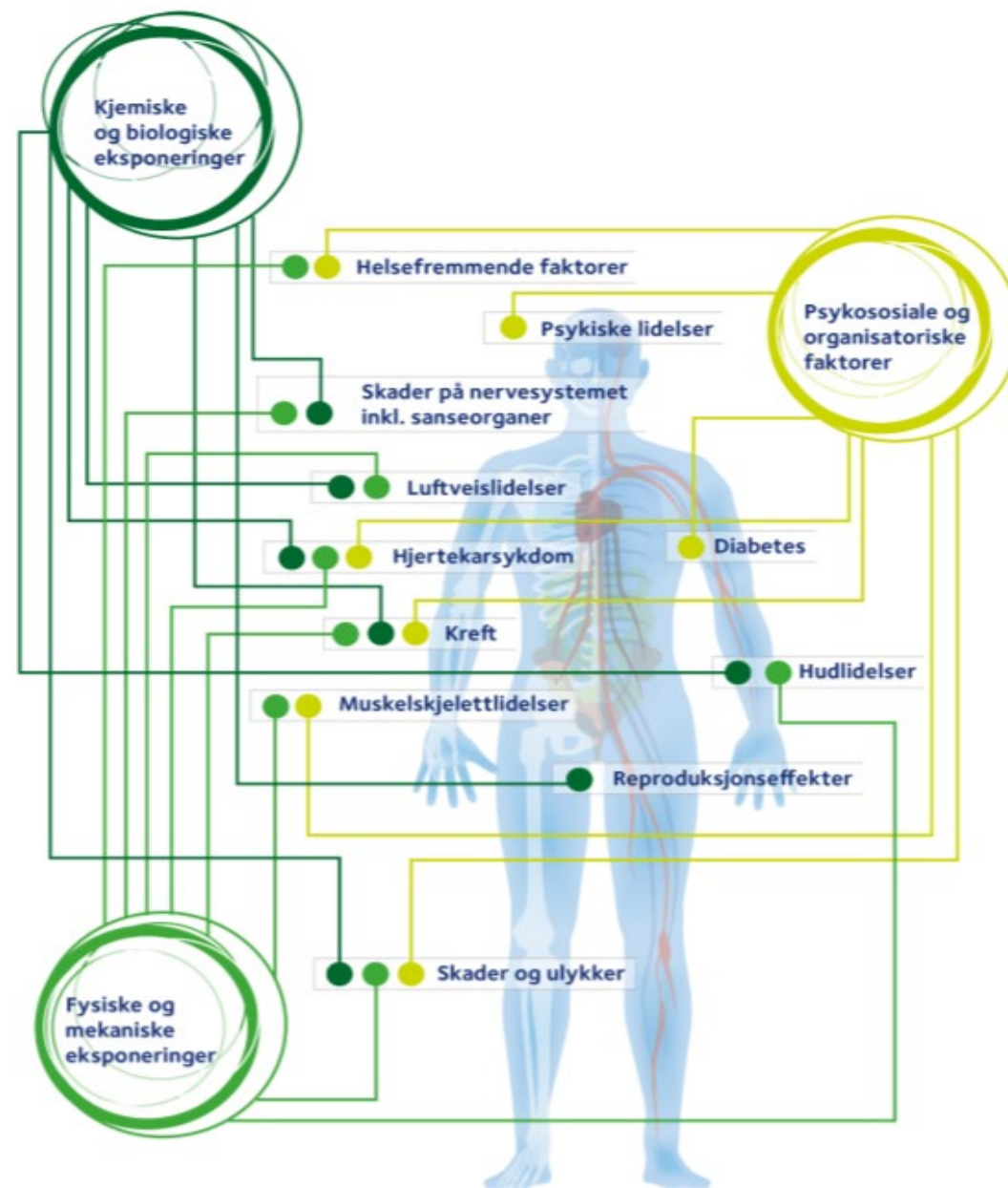
inkluderende
arbeidsliv

**Godt arbeidsmiljø virker!
Det gir høyere kvalitet på
arbeidet og vises på bunnlinja.**



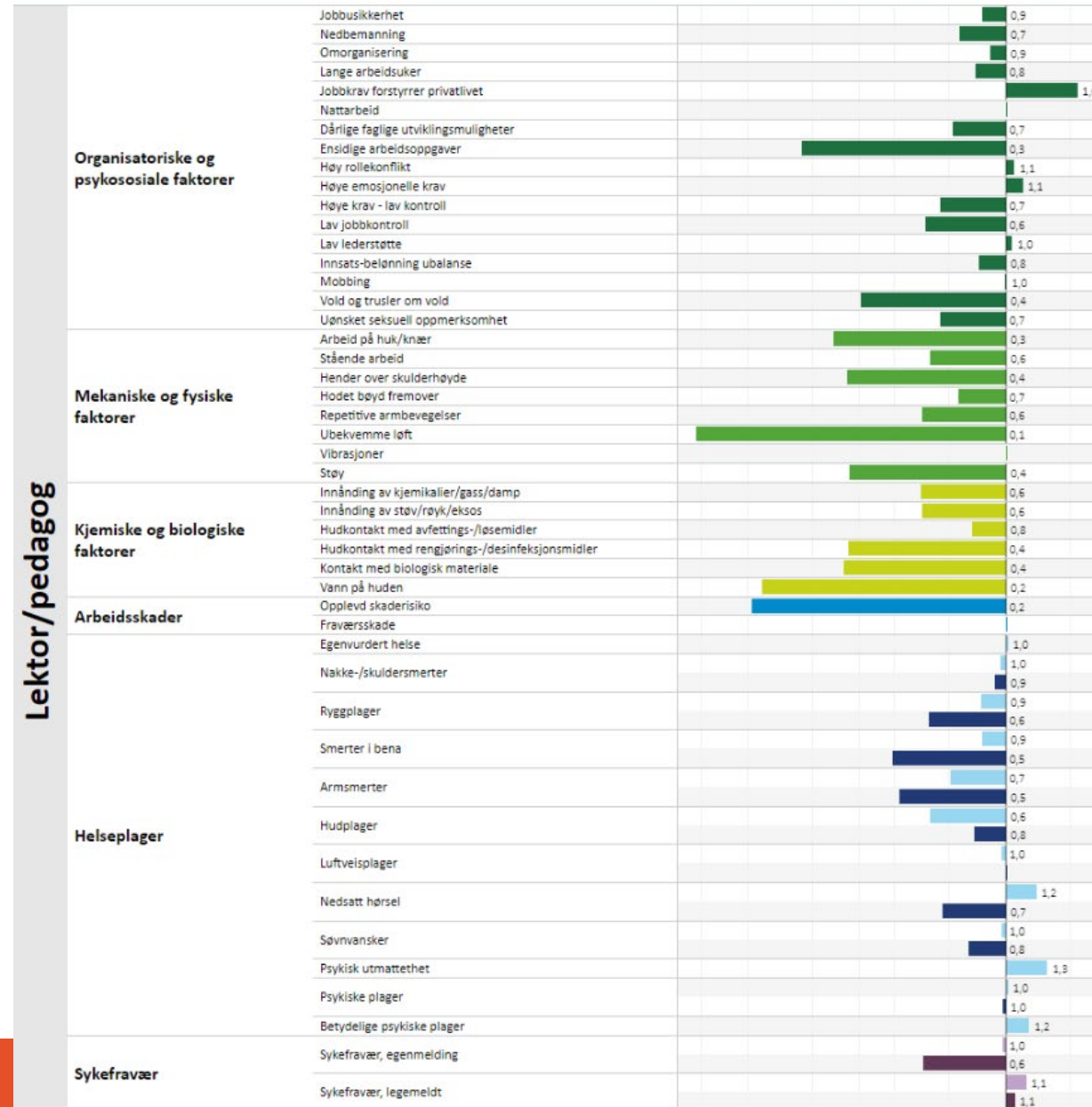
Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Fjerne risikofaktorer i det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet



Velg yrkesgruppe:

Lektor/pedagog



Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA)

www.noa.stami.no



Innsatsområder, forts.

Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær

- Langtidssykefraværet utgjør den største delen av sykefraværet i Norge, og øker også risikoen for varig frafall fra arbeidslivet.
- Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentakende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid



inkluderende
arbeidsliv

- Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene vil bidra til bedre og kunnskapsbasert opplæring i arbeidsmiljøarbeid.
- Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene.
- Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøsatsingen, og skal inngå i leder, tillitsvalgt- og verneombudsopplæringen.
- Portalen som er omtalt tidligere kan være et godt verktøy også i opplæringen i arbeidsmiljøarbeid.

Bransjeprogrammer

- Det etableres bransjeprogrammer i bransjer og sektorer hvor IA-partene er enige om å sette inn spisset og prioritert innsats for å støtte opp under målene for IA-avtalen.

ALPR har utpekt 7 bransjeprogram

- **Sykehus**
- **Sykehjem**
- **Barnehager**
- Leverandørindustrien – olje og gass
- Næringsmiddelindustrien
- Rutebuss og persontrafikk
- Bygg og anlegg

Ny arbeidsmiljøsertifisering (nettportal)



inkluderende
arbeidsliv

- For å bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, etableres det en ny arbeidsmiljøsertifisering som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene.
- Skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid.
- Skal bidra til virksomhetenes forebyggende arbeidsmiljøarbeid på de områder som i størst grad bidrar til sykefravær og frafall.
- Arbeidstilsynet skal prioritere støtte til bransjer, sektorer og virksomheter som trenger og ønsker veivisning i målrettet, forebyggende arbeidsmiljøarbeid, i tillegg til tradisjonelt tilsyn og kontroll.



Ny arbeidsmiljøatsing, forts.

- Satsingen forberedes og etableres gjennom et utviklingsprosjekt i 2019.
- Tiltak i satsingen prøves blant annet ut gjennom piloter og det tas sikte på i løpet av 2019 å etablere en samlet nettbasert løsning/portal for å formidle kunnskap og kompetanse om effektivt forebyggende arbeidsmiljøarbeid til bransjer/sektorer og virksomheter.
- Portalen skal klargjøre forventninger til de lokale partenes roller og hvilket ansvar de lokale partene har i IA-arbeidet.
- Knyttes til Arbeidstilsynets nettsider.
- Portalen skal være brukerorientert og interaktiv, slik at partene på arbeidsplassen i fellesskap kan kartlegge egen virksomhet og måle egne aktiviteter og resultater opp mot andre virksomheter det er naturlig å sammenligne seg med.

En koordinert arbeidslivstjeneste

- For å få bistand og støtte til arbeidet med IA-avtalens mål og innsatsområder på den enkelte arbeidsplass, kan virksomheter inngå samarbeid med NAV Arbeidslivssenter.
- Det skal være en dokumentert dialog mellom partene i den enkelte virksomhet før NAV Arbeidslivssenter yter bistand.
- Virksomheter som har en fast kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter kan beholde dette, med mindre virksomhetskontakten kan ivaretas på en annen og bedre måte.



Nytt tilskudd til ekspertbistand

- For å støtte opp under arbeidet med å forebygge og redusere sykefravær på den enkelte arbeidsplass, skal det opprettes et tilskudd til ekspertbistand i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.
- Tilskuddet begrenses til situasjoner hvor dokumenterte bedriftsinterne tiltak og andre offentlige støtteordninger er utprøvd, og hvor arbeidsgiver, NAV Arbeidslivssenter og den enkelte arbeidstaker er enige om at det er hensiktsmessig med ekstern ekspertbistand for å finne løsninger.



HelseArbeid

- Virkemiddelet HelseArbeid består av en satsing på helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, med rask tilgang på individrettet tverrfaglig utredning og avklaring som skal fremme mestring og arbeidsdeltakelse.
- Målgruppen er den store gruppen arbeidstakere som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet grunnet muskel-skjelettlidelser og/eller psykiske plager.
- HelseArbeid tilbys i dag i de tre nordligste fylkene. Avtalepartene er enige om å gjennomføre HelseArbeid i større omfang enn i dag.
- Tiltaket skal gjennomføres innenfor rammen av dagens regelverk og prioriteringsforskriften.

Kompetansetiltak

- Langtidssykmeldte er en sammensatt gruppe, og for noen kan det tidlig være klart at det er nødvendig med kompetansetiltak for å kunne stå i arbeid.
- I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves så tidlig som mulig.
- For å støtte opp under og styrke dette ansvaret, skal det igangsettes et forsøk med utvidet bruk av kompetansetiltak i regi av myndighetene.
- Målgruppen er langtidssykmeldte arbeidstakere som på grunn av sykdom eller skade ikke kan komme tilbake til sin tidligere arbeidsgiver og som har behov for kompetansetiltak for å kunne kvalifiseres til annet arbeid og stå i arbeid.
- Forsøket skal gi ny kunnskap om hvorvidt og hvordan kompetanse kan styrke arbeidstilknytningen til personer i denne målgruppen.



Sykefraværsoppfølging

- Som støtte til legers sykmeldingsarbeid skal det utarbeides en ny kursmodul om sykmeldingsarbeid i SKIL – Senter for kvalitet i legekontor.
- Kursmodulene utvikles av SKIL med partene og myndighetene i en referansegruppe, og skal bygge på eksisterende faglige støtteverktøy for sykmelder.

Lovfestet sykefraværsoppfølging

- Avtalepartene er opptatt av at fleksibiliteten i dagens regelverk utnyttes best mulig for å sikre en målrettet innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.
- Dette krever bl.a. at virksomhetene har god oversikt over den enkelte ansattes sykefravær, og tar initiativ til tidlig dialogmøte 2 og dialogmøte 3 når dette er hensiktsmessig.
- Arbeids- og velferdsetaten skal sikre at slike møter avholdes når arbeidsgiver, arbeidstaker eller sykmelder ber om dette.
- I tilfeller hvor bedriftsintern tilrettelegging ikke fører frem, skal Arbeids- og velferdsetaten vurdere om arbeidsrettede tiltak skal prøves så tidlig som mulig.



Partene er enige om følgende prioritering av ressurser til virkemidler:

Virkemidler	Ressursramme 2019–2022
Ny arbeidsmiljøsatsing	70 mill. kroner i 2019, deretter 50 mill. kroner årlig
Koordinert arbeidslivstjeneste	Arbeidslivssentrene
HelseArbeid	Arbeidslivssentrene
Nytt tilskudd til ekspertbistand	50 mill. kroner årlig
Kompetansetiltak - forsøk	70 mill. kroner årlig
Bransjeprogrammer, inkludert utvikling, forsøk, følgeevalueringer	60 mill. kroner i 2019, deretter 80 mill. kroner årlig
Kunnskapsutvikling, Kunnskapsgrunnlag	21 mill. kroner årlig
Utvikling kursmodul og utprøving (SKIL)	Totalt 2 mill. kroner i 2019-2021 ¹
Opplæring i arbeidsmiljøarbeid	Årlig, dekkes av partene



Unio
Kunnskap i front