

Inkluderende arbeidsliv

Hva gjør partene og hvem har egentlig ansvaret

Muskelskjeletthelse og arbeidsliv

30.05.2017



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

BEST SAMMEN

- IA-AVTALEN
- ARBEIDSMILJØLOVEN
- FOLKETRYGDEN
- NAV



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

IA-AVTALEN

2014-2018

NASJONALT

- Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd
- Oppfølgingsgruppe for IA-avtalen
- Faggruppe

SENTRALT
PARTSARBEID

- Fylkesvise IA-råd
- Arbeidslivssentrene
- Hovedorganisasjonene

LOKALT
PARTSARBEID

- Kommuner
- Virksomheter
- Arbeidsplassen



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/id947/



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

- [Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv \(IA-avtalen\)](#)
- [Følgenotat til IA-avtalen](#)
- [Underveisvurdering av IA-avtalen 2014–2018](#)
- [Forenklet sykefraværsoppfølging](#)
- [Høring om endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven – forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere](#)
- [Prop. 102 L \(2013-2014\) Endringer i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven \(forenkling av regelverket om oppfølging av sykmeldte arbeidstakere\)](#)
- [Samarbeidsavtale mellom IA-virksomhetene og Arbeids- og velferdsetaten om et mer inkluderende arbeidsliv](#)
- [Brev til fylkesvise IA-råd](#)



IA-avtalens overordnede mål er:

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

Delmål 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.

Delmål 2:

Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

Delmål 3:

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



Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv sier:

IA-samarbeidet er et virkemiddel for å oppnå overordnede mål i sysselsettings-, arbeidsmiljø og inkluderingspolitikken.

Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement og systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten.

IA-avtalens overordnede mål er: Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning i IA-arbeidet.



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

IA-avtalens særtrekk

- Forplikter regjeringen og partene i arbeidslivet
- Freder sykelønnsordningen
- Trepertssamarbeidet er en suksessfaktor

HELSE OG ARBEID

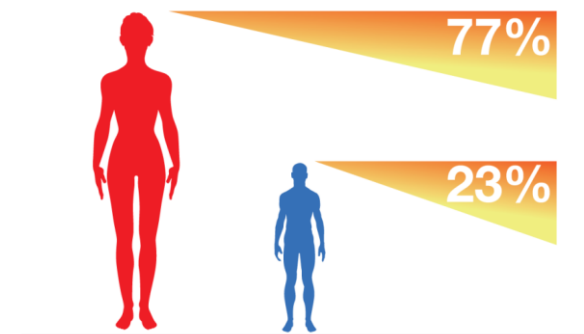


FAGFORBUNDET

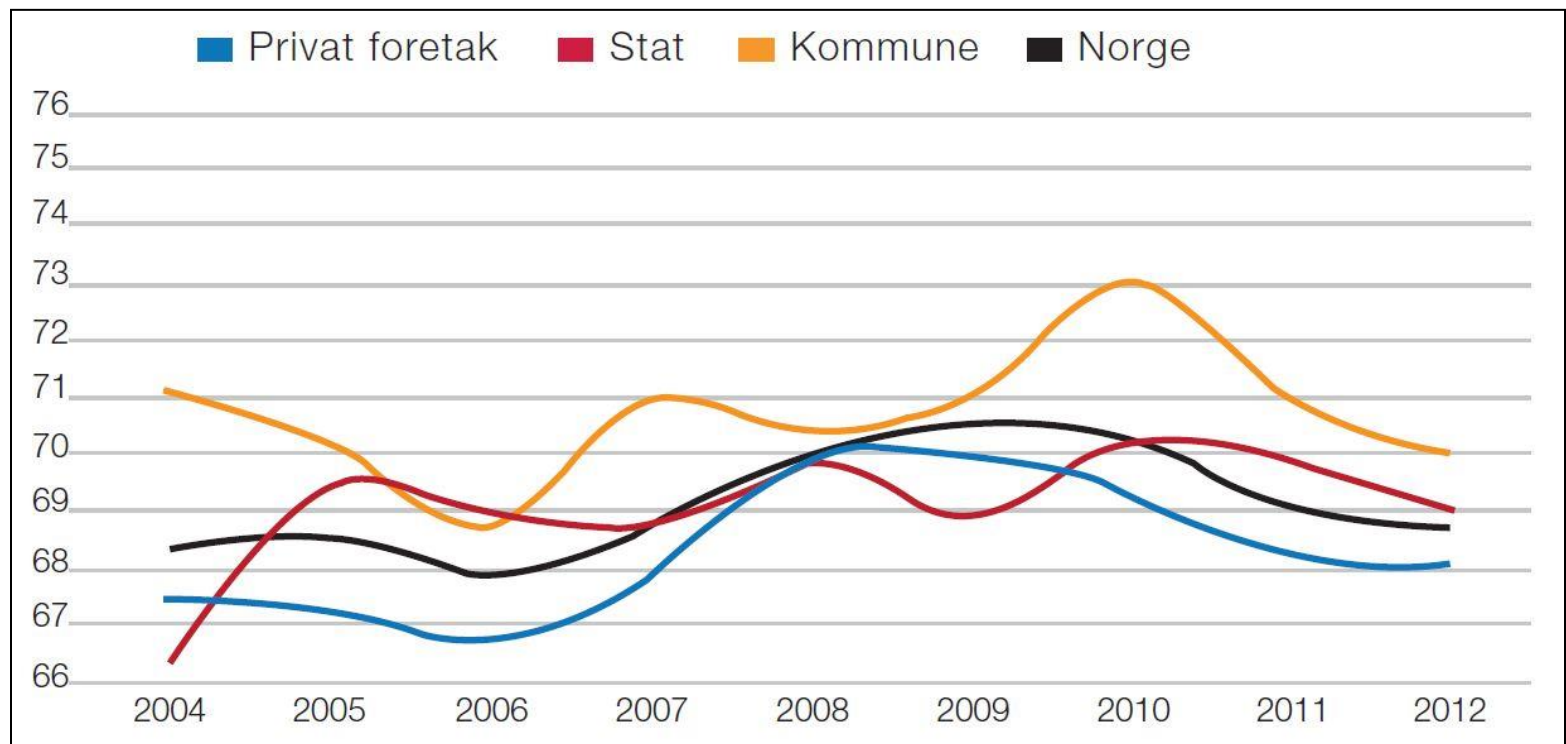
www.fagforbundet.no

Noen fakta om kommunal sektor

- 77 prosent kvinner
- Store ulikheter mellom sektorene
- Høy deltidsandel i pleie og omsorg
- Høy arbeidsglede
- Høyt sykefravær



Arbeidsglede



Utfordringer



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

Arbeidsgiverutfordringer

Kommunale arbeidsgivere oppgir:

- sykefravær
- andel deltidsansatte
- evnen til nyskaping og innovasjon
- rekruttering
 - av topledere

Fylkeskommunale arbeidsgivere oppgir:

- rekruttere ledere og topledere
- identitet og omdømme



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

<http://www.ia-bestsammen.no/>

- Forebygging
- Utvikling
- Oppfølging



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no



HMS og IA handler om det samme

IA-avtalen:

Som ledd i HMS-arbeidet forplikter virksomheten seg til å fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværsarbeidet

- HMS-arbeid er forebygging
- Et godt og sikkert arbeidsmiljø reduserer sykefravær
- Et utviklende og inkluderende arbeidsmiljø hindrer utstøting



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

Grunnleggende ideer

- *Arbeidsplassen* er arenaen!
- Målrettet *arbeidsmiljø*satsing er grunnleggende
- Tett *partssamarbeid*, vekt på dialog og samhandling
- *Systematikk* og gode rutiner er viktig
- De ansattes *kompetanse* settes i sentrum
- God *ledelse* gir resultater



NÆRVÆRSFAKTORER

- Behov for mening
 - Få komme til uttrykk, oppleve seg viktig
- Behov for å bli sett
 - Få mulighet til å vise seg frem
- Behov for anerkjennelse
 - Få positiv tilbakemelding når man har klart å oppnå det som er forventet eller mer.
- Behov for å skape resultater
 - Se at innsatsen/jobben en gjør” gir penger i kassa” Gode Økonomiske resultater .
- Behov for å være en del av et felleskap
 - Ha gode kollegaer som en trives sammen med.
- Behov for utvikling (egenutvikling) – opplevelse av mestring



IA-ledelse

Lederne har nøkkelroller



- God ledelse er avgjørende for å lykkes i IA-arbeidet. Virksomhetslederne har nøkkelroller (NIBR – IRIS m.fl)
- IA- arbeidet er sammensatt og krevende. Viktig å styrke ledernes kompetanse i relasjonsledelse og kulturbygging.
- Forpliktelser i forbindelse med IA-avtalen. Lederne må kunne:
 - forebygge fravær
 - utvikle organisasjonskulturer for nærvær og kvalitet
 - samarbeide, involvere og skape forpliktelse
 - utvikle og følge opp HMS-systemene - kvalitetssikre arbeidsmiljøarbeidet
 - følge opp sykmeldte medarbeidere



Sammen om utvikling av helsefremmende arbeidsplasser

- Arbeidsgiver/leder
- Den tillitsvalgte
- Verneombudet
- Arbeidstaker
- Arbeidstilsynet
- BHT
- Arbeidslivssentrene
- NAV
- Behandler
- Inkluderende.no
- Idebanken.no

