

### 3.3 Tillitsvalgtes forpliktelser

- Tilegne seg nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeid sammen med arbeidsgiver og verneombud.
- Som avtalepart skal tillitsvalgte gjennom medvirkning og samarbeid med ledelsen bidra aktivt i utformingen av virksomhetens planer, målsettinger og rutiner i IA-arbeidet.
- Delta i dialogmøter hvis den ansatte ønsker det.

### 3.4 Arbeidstakers forpliktelser

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

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: ESPEN MØKALSEN

Kontaktperson for virksomhetens ledelse: .....

Kontaktperson for tillitsvalgte/ansatte: .....

## 5 Avtalens varighet

Denne avtalen gjelder fra 2015-14, 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 virksomheten

Jan Anne Jensen

leder

Yvonne Vekås Nørre

tillitsvalgt/ansatterepresentant

For Arbeids- og velferdsetaten,

NAV Arbeidslivssenter i .....

Per Vidar

leder

Kontakt NAV Arbeidslivssenter  
for nærmere opplysninger og forklaringer

[www.nav.no](http://www.nav.no)

# Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv



Revidert versjon  
Intensjonsavtale 2014-2018

Organisasjonsnr. 951549770  
Bedriftsnr. 951549770

# SAMARBEIDSAVTALE OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

mellom MELAND KOMMUNE (virksomheten)  
og Arbeids- og velferdsetaten ved NAV Arbeidslivssenter

i HORDALAND  
Denne samarbeidsavtalen bygger på "Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 4. mars 2014 – 31. desember 2018 (IA-avtalen)".

## IA-avtalens overordnede mål er:

– å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og 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. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
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).

Denne samarbeidsavtalen erstatter tidligere samarbeidsavtaler.

## 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. I virksomheter som ikke har tillitsvalgte, kan en ansattrepresentant ivareta de ansatte i IA-arbeidet. En viktig forutsetning for å nå IA-avtalens mål, er at virksomheten har et systematisk forebyggende HMS-arbeid. Virksomhetens IA-arbeid skal være en del av dette arbeidet.

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

- Egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter
- Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten
- Utvidet bruk av egenmelding

## 2 Mål for virksomhetens IA-arbeid

Virksomheten skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. Mål utarbeides i fellesskap av arbeidsgiver, tillitsvalgt, verneombud og øvrige ansatte innen 12 uker etter inngåelse av samarbeidsavtalen. Den nasjonale IA-avtalen understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Virksomheten skal så langt det er hensiktsmessig sette mål på alle tre delmål.

### Delmål 1: Sykefravær

Utarbeide aktivitetsmål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen.

### Delmål 2: Personer med nedsatt funksjonsevne

- a) Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, for å hindre frafall fra arbeidslivet.
- b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

### Delmål 3: Avgangsalder

- Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid
- Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.

## 3 Forpliktelser

Inngåelse av denne samarbeidsavtalen forplikter virksomheten, de ansatte og Arbeids- og velferdsetaten. Tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6 er ufravikelig og vidtrekkende. Pliktens omfang avhenger av arbeidsgiverens reelle muligheter for tilrettelegging og gjelder "så langt det er mulig". IA-avtalen endrer ikke dette.

### 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 fraværregistrering
  - IA-virkemidler og tiltak innenfor rammen av IA-avtalen
  - Arbeids- og velferdsetatens 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 NAV-kontor, Arbeidstilsynet og leverandører av helse- og rehabiliteringstjenester.

Gjennom øvrige generelle virkemidler vil myndighetene legge til rette for virksomheters arbeid med å hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. 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.

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

### 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. IA-arbeidet skal to ganger i året settes på agendaen som en integrert del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert. Felles opplæring bør inngå for å oppnå omforent forståelse for IA-arbeidet.

#### 3.2.1. Oppfølging av egne ansatte

HMS- og IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og arbeidsgiver må sørge for at ledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet.

- a) Tilrettelegge arbeidsforholdene for arbeidstakere med spesielle behov.
- b) Føre sykefraværstatistikk og bruke denne i det systematiske sykefraværsarbeidet.

#### 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 formidler aktuelle kandidater, sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.