

# Ansatt i en IA-virksomhet

- Hva betyr det for meg?





Et inkluderende arbeidsliv (IA) har som mål å gi plass til alle som kan og vil arbeide. Det betyr at alle må spille på samme lag, og som ansatt i en IA-virksomhet er du en viktig bidragsyter!

Her kan du lese mer om hva som forventes av en IA-virksomhet, og om ansvar, rettigheter og muligheter for dere som jobber der.

## HVA ER IA?

IA er forkortelsen for «inkluderende arbeidsliv», som har sin opprinnelse fra Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Bakgrunnen er et ønske om å snu en utvikling som har ført til at stadig flere går ut av arbeidslivet og over på langvarige trygdeordninger. Målet er å gi plass til alle som kan og vil arbeide.

Intensjonsavtalen ble signert av regjeringen og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene første gang høsten 2001. Etter dette har avtalen igjen blitt fornyet høsten 2005, våren 2010 og våren 2013. Den nye avtalen har en varighet ut 2018.

Intensjonsavtalen skal bidra til å

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

En IA-virksomhet er en virksomhet som har tegnet en samarbeidsavtale med NAV, og dermed forpliktet seg til å arbeide for målene i intensjonsavtalen.

## HVA FORVENTES AV DEG?

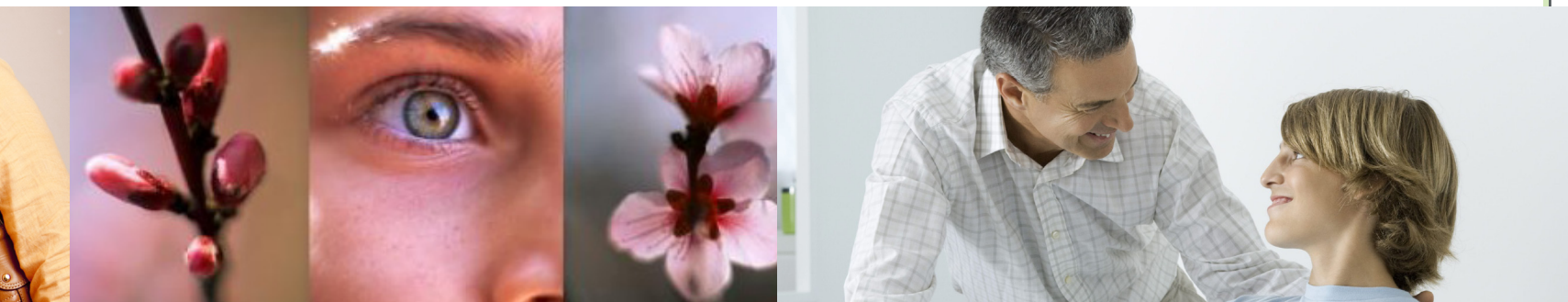
For at arbeidsplassen skal kunne ta best mulig vare på arbeidstakernes ressurser og muligheter, er det viktig at du deltar. Aller viktigst er det som foregår på arbeidsplassen – mellom deg, lederen din og kollegene dine. Det er dere som er hovedaktørene.

Som arbeidstaker, har du ansvar for å

- bidra til å skape et godt arbeidsmiljø
- si fra om ting som kan endres til det bedre
- lete etter alternative løsninger for fravær, hvis du er / står i fare for å bli sykmeldt
- opplyse om fraværet har sammenheng med arbeidssituasjonen
- snakke med lederen din om hva du er i stand til å gjøre, slik at arbeidsgiver kan tilrettelegge arbeidet
- si i fra om tidsperspektiv på fraværet så fort du vet noe om det
- være innstilt på å gjøre annet passende eller tilrettelagt arbeid, hvis dette kan bidra til at du er eller kommer raskere tilbake i jobb
- bidra aktivt i din egen sykefraværsoppfølging etter gjeldende lovverk, for eksempel delta i dialogmøter og i utarbeidelsen og gjennomføringen av oppfølgingsplanen.

En arbeidsgiver i en IA-virksomhet har ansvar for å

- sette inkluderende arbeidsliv på dagsorden og ha konkrete mål for IA-arbeidet



- arbeide systematisk med arbeidsmiljøforbedring
- ta initiativ til en åpen og god dialog på arbeidsplassen
- utarbeide gode rutiner for sykefraværsoppfølging i samarbeid med representanter for de ansatte
- forsøke å tilrettelegge arbeidsplassen og tilpasse arbeidsoppgaver for den enkelte arbeidstaker som blir syk eller av andre grunner har problemer med å utføre sine vanlige arbeidsoppgaver.
- lage en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstaker
- innkalle og gjennomføre møter og sende dokumentasjon til lege og NAV etter gjeldende regler.

## TIDLIGST MULIG AKTIVITET VED SYKDOM

Arbeidsgiverens og arbeidstakerens felles forpliktelse til å samarbeide om løsninger på arbeidsplassen er også nedfelt i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven. Du og lederen din skal sammen lete etter løsninger som gjør at du raskest mulig kan være helt eller delvis i jobb på tross av helseutfordringer.

Passivt sykefravær skal i størst mulig grad unngås. Alle parter skal se etter muligheter som gjør at du kan komme raskest mulig tilbake til arbeid. Også legen din skal bidra aktivt i dette arbeidet ved å opplyse om du kan være i aktivitet eller ikke, og om hvilke hensyn du da eventuelt må ta.

Arbeidsgiver skal sende oppfølgingsplanen til sykmelderens din ved fire ukers sykemelding. Det er nå lovpålagt å gjennomføre

dialogmøte etter senest syv ukers sykefravær. Her møtes du og arbeidsgiveren din sammen med sykmelder, hvis du ønsker det og det er hensiktsmessig å ha med sykmelder. I virksomheter som har bedriftshelsetjeneste kan det være hensiktsmessig at også de delta på dette møtet. Målet er tidligst mulig å lete etter løsninger som gjør det mulig å være helt eller delvis i jobb. Hvis sykefraværet varer så lenge som seks måneder, innkaller NAV til dialogmøte. Du kan også selv be NAV om å innkalle til dialogmøte ved behov.

Du kan lese mer om dette på [www.nav.no](http://www.nav.no).

## MANGE STØTTESPILLERE

Det beste er når du og lederen din klarer å finne fram til gode løsninger selv, men noen ganger trengs det råd eller hjelp fra andre. På arbeidsplassen kan det være aktuelt å involvere tillitsvalgt, verneombud, eller bedriftshelsetjenesten (BHT), som er aktive medspillere i IA-arbeidet.

- Fastlegen din eller annen sykmeldende behandler har også en viktig rolle. I tillegg til å gi medisinsk behandling, skal legen vurdere om du kan arbeide helt eller delvis selv om du ikke er helt frisk.
- NAV har opprettet ett arbeidslivssenter i hvert fylke som bistår hver enkelt IA-virksomhet med veiledning i IA-arbeidet og ulike typer virkemidler. Også NAV-kontoret og NAV Hjelpemiddelsentral inngår i NAVs IA-satsing.

- Arbeidstilsynet arbeider med å forebygge sykdom, skader og utstøting fra arbeidslivet gjennom å veilede og føre tilsyn med arbeidsmiljøloven.

## ET SAMARBEID MED NAV

Alle virksomheter kan bli en IA-virksomhet ved å tegne en samarbeidsavtale med NAV. Samarbeidsavtalen signeres av virksomhetens ledelse og representant(er) for de ansatte, samt lederen i arbeidslivssenteret. Både virksomheten og NAV stiller med en fast kontaktperson som har et spesielt ansvar for IA-arbeidet i virksomheten. Kontaktpersonen i NAV Arbeidslivssenter gir råd og veiledning i IA-arbeidet og sørger for at økonomiske virkemidler i enkeltsaker utløses raskt og effektivt.

## NAVS IA-VIRKEMIDLER

For å støtte oppunder IA-arbeidet på arbeidsplassen, har IA-virksomheter tilgang på spesielle virkemidler fra NAV. Vi har allerede nevnt ordningen med fast kontaktperson, som hjelper virksomhetene med å arbeide målrettet og resultatorientert med utvikling av en mer inkluderende arbeidsplass.

I tillegg tilbyr vi

- utvidet bruk av egenmelding, det vil si mulighet til å bruke egenmelding i opptil åtte kalenderdager per sykefraværstilfelle, med et samlet øvre tak på 24 dager i løpet av en 12-månedersperiode
- forebyggings- og tilretteleggingstilskudd som kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med det forebyggende HMS arbeidet. Midlene skal bidra til å forebygge, redusere eller hindre sykefravær og utstøting fra arbeidslivet.

Det finnes også en rekke andre, aktuelle virkemidler fra NAV.

Les mer på [www.nav.no](http://www.nav.no) eller kontakt det lokale arbeidslivssenteret ditt.

Utgitt av: Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Postboks 5  
St.Olavs plass  
0130 OSLO  
[www.nav.no](http://www.nav.no)

