



Direktøren

Styresak 24-2014

Strategi for arbeid med å øke nærværet og redusere sykefraværet i Nordlandssykehuset HF

Saksbehandler:

Liss Janne Eberg

Saksnr.:

2008/3602

Dato:

11.03.2014

Dokumenter i saken:

Trykt vedlegg:

Nærværsarbeid i Nordlandssykehuset – presentasjon til samlinger med ledere, tillitsvalgte og verneombud

Ny IA -avtale

Bakgrunn:

I oppdragsdokument 2014 punkt 6.1 fra Helse Nord RHF til helseforetakene pålegges helseforetakene å utarbeide mål og handlingsplaner for reduksjon av sykefravær innen 01.04.14. Styret i Nordlandssykehuset har bedt om å få seg forelagt strategi for arbeidet med å redusere sykefravær.

HVO, IA- rådgiver og HR- sjef har i perioden høst 2013 gjennomført fem samlinger med ledere, tillitsvalgte og verneombud i foretaket og fått innspill til framlagte strategi. To samlinger gjenstår.

Nordlandssykehuset trenger sine faste og kompetente medarbeidere på jobb for å kunne levere gode tjenester. For den enkelte medarbeider har det stor betydning å holde seg i jobb. De med langt sykefravær har stor risiko for å ikke komme tilbake i jobb i det hele tatt. Johnny Johnson "Langtidsfrisk Sverige" hevder at av personer som har vært ute av jobb i mer enn seks måneder kommer bare 40 % tilbake i arbeid igjen.

I tillegg er sykefravær dyrt for Nordlandssykehuset.

Det er ikke gjennomført forskning om sykefraværet i Nordlandssykehuset i forbindelse med dette strategiarbeidet. Det ville være et for krevende arbeid som det måtte ekstra ressurser til for å få gjennomført. Vi har imidlertid statistikk fra NAV (Nasjonal statistikk) som viser at også Nordlandssykehusets ansatte skårer høyest på de vanlige to største grupper med legesykemeldte; muskel og skjelettsykdommer og lettere psykiske lidelser.

Et så komplekst område som sykefravær løses ikke med enkelttiltak, men krever helhetlig tilnærming og helhetlig strategi. Dette har vært vårt utgangspunkt.

Det forskningsmessige teoretiske bakgrunns materialet strategien bygger på er hentet fra forskning og strategisk arbeid med sykefravær i Bodø kommune. Dette er forskning gjort av forsker Lise Lien

ved Nordlandsforskning og bedriftslege og spesialist i organisasjonsmedisin Johnny Johnson ”Langtidsfrisk Sverige”.

Teorien og metodikken bygger på at det ikke er mulig å møte et så komplekst område som sykefravær bare med reagerende arbeid, som innebærer å få sykemeldte rehabilitert og tilbake i jobb. Vi må også arbeide forebyggende slik at sykefravær unngås. Videre må vi arbeide fremmende slik at vi utvikler en sunn organisasjon som ikke skaper sykefravær.

En helhetlig strategi for arbeid med å øke nærværet og redusere sykefravær i Nordlandssykehuset skal omfatte reagerende arbeid, forebyggende arbeid og fremmende arbeid.

Forsker Lise Lien ved Nordlandsforskning gjennomførte i 2007 en kvalitativ studie av arbeidsfravær i Bodø kommune med tittel «Sykefravær og uføretrygd – et spørsmål om mer enn sykdom og sykелighet». Resultater fra denne studien vil også være sammenlignbart med forhold i Nordlandssykehuset, noe mange ledere, tillitsvalgte og verneombud har bekreftet. Sykefravær og uføretrygding er resultat av sammensatte prosesser knyttet til strukturelle, organisatoriske og individuelle forhold.

Ulike rammebetingelser som situasjonen på arbeidsmarkedet, gjeldende lover og regler, velferdstjenestens organisering, politikk og budsjetter danner en viktig kontekst rundt sykefraværsfeltet. På det organisatoriske nivå finner vi arbeidsorganisasjonen og de ulike krav som stilles til arbeidstakeren, arbeidsmiljø og klima på arbeidsplassen, organisasjon og ledelse. New Public Management, med økt vekt på effektivisering, er en viktig rammebetingelse for arbeidsplassen.

På individnivået handler det om enkeltindividenes ressurser som utdanning og kompetanse, mental og fysisk kapasitet, helse og opplevelse av helse, sosioøkonomisk bakgrunn og motivasjon, altså de menneskelige ressurser.

Arbeidsorganisasjonen Nordlandssykehuset er preget av både emosjonelt og fysisk krevende arbeid. De fleste arbeidstakerne står i en direkte samhandlingssituasjon med pasienter. Dette krever at de byr på seg selv. Kommunikasjon, kompetanseheving og felles holdninger vil kunne være viktige redskaper for å handtere utfordringene.

Flere faktorer knyttet til arbeidshverdagen som kan forklare årsakene til flere sykemeldinger er tidspress og krysspress mellom forventninger som skaper stress og følelse av utilstrekkelighet, arbeidsmiljø, organisasjonsstruktur, ledelse og oppfølging av personalet i det daglige og under sykemelding.

Et dårlig arbeidsmiljø anses som en vesentlig faktor som skaper sykefravær. Leders handtering av konflikter er viktig for om det får utvikle seg til å bli en fastlåst situasjon med sykefravær som resultat (Lise Lien, 2007). Liens anbefalte fokusområder er fokus på arbeidsrelatert fravær, arbeidsnærvær, ledelse og lederpraksis, kompetansebygging og ressurser til å skape gode arbeidsmiljø, psykososialt arbeidsmiljø, arbeidsbetingelser og organisasjonsstruktur.

I følge et større svensk - norsk forskningsprosjekt om sykefravær («Social factors contributing to sickness absence» SOFAC- undersøkelsen), der langtidssykemeldte er spurt om årsaken til at de ble sykemeldt, har 28 % svart på grunn av langvarige fysiske belastninger, 19 % har svart på grunn av langvarige psykiske belastninger, 15 % på grunn av dårlig ledelse, 20 % på grunn av mobbing, omstilling, konflikt med kollegaer. 19 % har svart at årsaken ikke er arbeidsrelatert men omhandler samlivsproblemer, omsorg o.l.

Sammenhengene er ofte så sammensatte at det som i utgangspunktet er et sosialt problem ofte kan utvikle seg til sykdom og sykemelding (Professor Rolf Rønning ved Høgskolen i Lillehammer- leder for SOFAC- undersøkelsen).

Sykefravær – utvikling og status

Nordlandssykehuset hadde i 2013 et samlet sykefravær på om lag 8,9 %. Totalt representerer dette rundt regnet 58.000 fraværsdager. Under flere perioder, særlig første del av året, har fraværet lagt mellom 9 og 10 %. I løpet av høsten 2013 er det imidlertid registrert en betydelig reduksjon nærmere måltallet på 7,5 %. Det er likevel for tidlig å si om dette kan indikere en tendens som kan vedvare over tid.

På grunn av overgang til nytt personaldatasystem vinteren 2013, har det vært en periode hvor registrering og rapportering av fraværdata har vært under omlegging og ført til redusert tilgjengelighet for lederne i Foretaket. Bytte av system innebærer også en noe annen måte å gjøre beregninger og uttrekk av data på, slik at data fra det gamle systemet i noen grad ikke kan sammenlignes direkte med data fra det nye systemet hvis dette betinger eksakte og fullstendig sammenlignbare datastørrelser.

Sykefraværet fordeler seg slik de 4 siste årene:

	2010	2011	2012	2013
Langtidsfravær mer enn 17 dager	5,9 %	5,8 %	5,7 %	6,5 %
Fravær mindre enn 17 dager	2,6 %	2,6 %	2,7 %	2,4 %
Sum sykefravær	8,5 %	8,4 %	8,4 %	8,9 %

Sykefraværet koster

Konsulentselskapet PWC har beregnet kostnader for Kommunenes Sentralforbund som følger. Arbeidsgivers finansieringsandel ved ei årslønn på kr 450.000 er ca 37 prosent. Grovt regnet vil en tredjedel av en årsinntekt ikke bli refundert.

NHO kostnadsberegner en sykefraværsdag til 2500 kroner.

Visjon for arbeidet

Nordlandssykehuset bør utvikles til en helsefremmende og lærende organisasjon

Overordnet mål for arbeidet

Overordnet mål for arbeidet er å forebygge sykefravær, redusere sykefravær, øke jobbnærvær og hindre utstøting fra arbeidslivet. Det er også et overordnet mål å øke arbeidsgleden og skape gode arbeidsmiljø

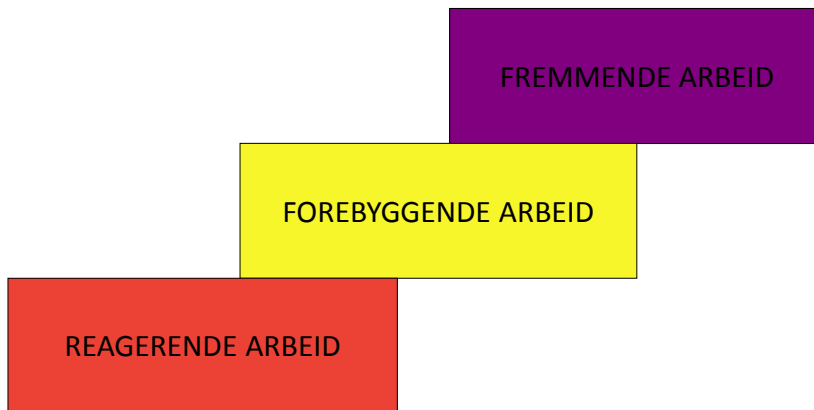
Målsettinger

Nordlandssykehuset har en målsetting om at alle klinikker og stabsavdelinger skal ha et sykefravær mindre enn 7,5 prosent.

Vesentlige måleindikatorer i tillegg til total sykefraværprosent er langtids sykefravær, korttids sykefravær, antall registrerte skader på personell og AML – brudd.

Medarbeiderundersøkelser vil gi tilbakemeldinger i forhold til medarbeidertilfredshet og arbeidsglede. Medarbeiderundersøkelse skal gjennomføres ultimo 2014.

VÅR STRATEGI



Vi tror ikke at våre utfordringer kan løses med bare reagerende arbeid

Strategiske satsingsområder 2014 – 2018 (tiltak)

1. Forankring av strategi og arbeidet med å redusere sykefravær hos styret og ledere, tillitsvalgte og vernetjenesten
2. Skaffe ledere og HR total oversikt over korttids og langtids sykefravær gjennom tilgang til månedlige rapporter (SAS-LIS system) og synliggjøre sykefraværet for eksempel på tavler eller Pulsen som; vise statistikk, status og utvikling. Synliggjøre fram og tilbakegang.
3. Samtlige klinikker og stabsavdelinger skal ha handlingsplaner for reduksjon av sykefravær
4. Det skal opprettes et Oppfølgingsteam på HR som koordinerer, bygger kompetanse og hjelper ledere med oppfølgingsarbeidet.
5. Tett oppfølging av ansatte med hyppig korttidssykefravær iverksettes. Rutine utarbeides og gjøres kjent for ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjeneste.
6. Tett oppfølging av ansatte med langtidssykefravær videreføres. Rutine revideres etter ny IA-avtale, videreføres og gjøres enda mer kjent for ledere, medarbeidere, tillitsvalgte og vernetjeneste.
7. Økt oppmerksomhet rundt det å avslutte arbeidsforhold der arbeidsgiver har innfridd tilretteleggingsplikten og gjort det som skal gjøres etter lovverket. Formelt sett er det HR-sjef som på vegne av direktør avslutter arbeidsforhold med oppsigelse.
8. Lage rutine for omplassering mellom klinikker
9. Sikre at oppfølgingen blir fulgt av alle ledere gjennom informasjon, tydeliggjøring av lederrollen, pålagt opplæring og kontrollrutiner

10. Ansatte må bevisstgjøres i forhold til både medvirkningsplikt og rettigheter gjennom informasjon og personalmøter
11. Fokus og tiltak for utsatte grupper som gravide arbeidstakere, arbeidstakere med muskel-skjelettplager, arbeidstakere med lettere psykiske lidelser, ledere med utmattelsessymptomer, eventuelt flere.
12. I-bedrift – opplegg for 2-3 enheter med høyt langtidssykefravær iverksettes gjennom NAV
13. Revitalisere AKAN -arbeidet med tanke på rusrelatert sykefravær – AKAN -team opprettes på HR
14. Konflikthandtering – Rutine og opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud
15. Gode omstillingsprosesser – utarbeide ny rutine for omstillingsarbeid, opplæring og etablere omstillingsteam HR
16. Kunnskapsbygging, lederopplæring, kulturutvikling – Alle ledere, tillitsvalgte, verneombud bør ha kurs i IA, vernearbeid, kommunikasjon og den vanskelige samtalen
17. Samarbeid med NAV og bruk av NAV virkemidler
18. Samarbeid med fastlegene i forhold til sykemeldingspraksis, funksjonsvurdering og gradert sykemelding
19. Samarbeid med HEMIS – mer målbevisst og bedre bruk av ekstern bedriftshelsetjeneste
20. Holdningsarbeid mot medarbeidere for å forebygge sykdom (trening, ernæring, røykeslutt)
21. Systematisk HMS -arbeid – revitalisere HMS -arbeidet i Nordlandssykehuset. Ha et spesielt fokus på utbyggingsprosjektene.
22. Videreutvikle samarbeidet med tillitsvalgte og vernetjenesten
23. Utvikle en helsefremmende arbeidsplass med tydelige mål, felles verdigrunnlag, gode arbeidsmiljø og fremmende ledelse.
24. Finne ”friskfaktorene” i Nordlandssykehuset og fremme disse.

Involvering og medvirkning:

Ledere, tillitsvalgte og verneombud i Nordlandssykehuset har deltatt på ovennevnte samlinger, der det har kommet med innspill til strategien. HVO har deltatt i planlegging og gjennomføring av samlingene.

I tillegg drøftes saken med de foretakstillitsvalgte og saken behandles i AMU.

Direktørens vurdering:

Direktøren er fornøyd med den fremlagte helhetlige strategi for arbeid med å øke nærværet og redusere sykefraværet i Nordlandssykehuset og ber styret om å fatte følgende vedtak:

Innstilling til vedtak:

1. Styret viser til fremlagte Strategi for arbeid med å øke nærværet og redusere sykefraværet i Nordlandssykehuset 2014 – 2018 og vedtar strategien med de forelagte satsingsområder.
2. Styret gir direktøren i oppdrag å gjennomføre strategien.

Avstemming:

Vedtak:

Nordlandssykehuset HF

HR-sjef
Liss Eberg



Hensikt, målsetting og agenda

- Målsetting:
- Arbeide godt for å øke nærværet – redusere sykefraværet
- Utvikle en langtidsfrisk og helsefremmende organisasjon som rekrutterer godt og beholder sine ansatte
- Utarbeide strategi for dette arbeidet basert på det vi gjør

Hensikt, målsetting og agenda

- Se på et par forskningsarbeid som kanskje kan gi oss noe
- Lov og avtaleverk
- Arbeidstakers og arbeidsgivers plikter og rettigheter
- Hva kreves av oss – oppfølgingsrutine m.m
- Videre IA- arbeid
- Dialog og diskusjon

Nordlandsforskning – Lise Lien 2007

**Sykefravær og uføretrygd – et spørsmål
om mer enn sykdom og sykелighet**

En kvalitativ studie av arbeidsfravær i Bodø kommune



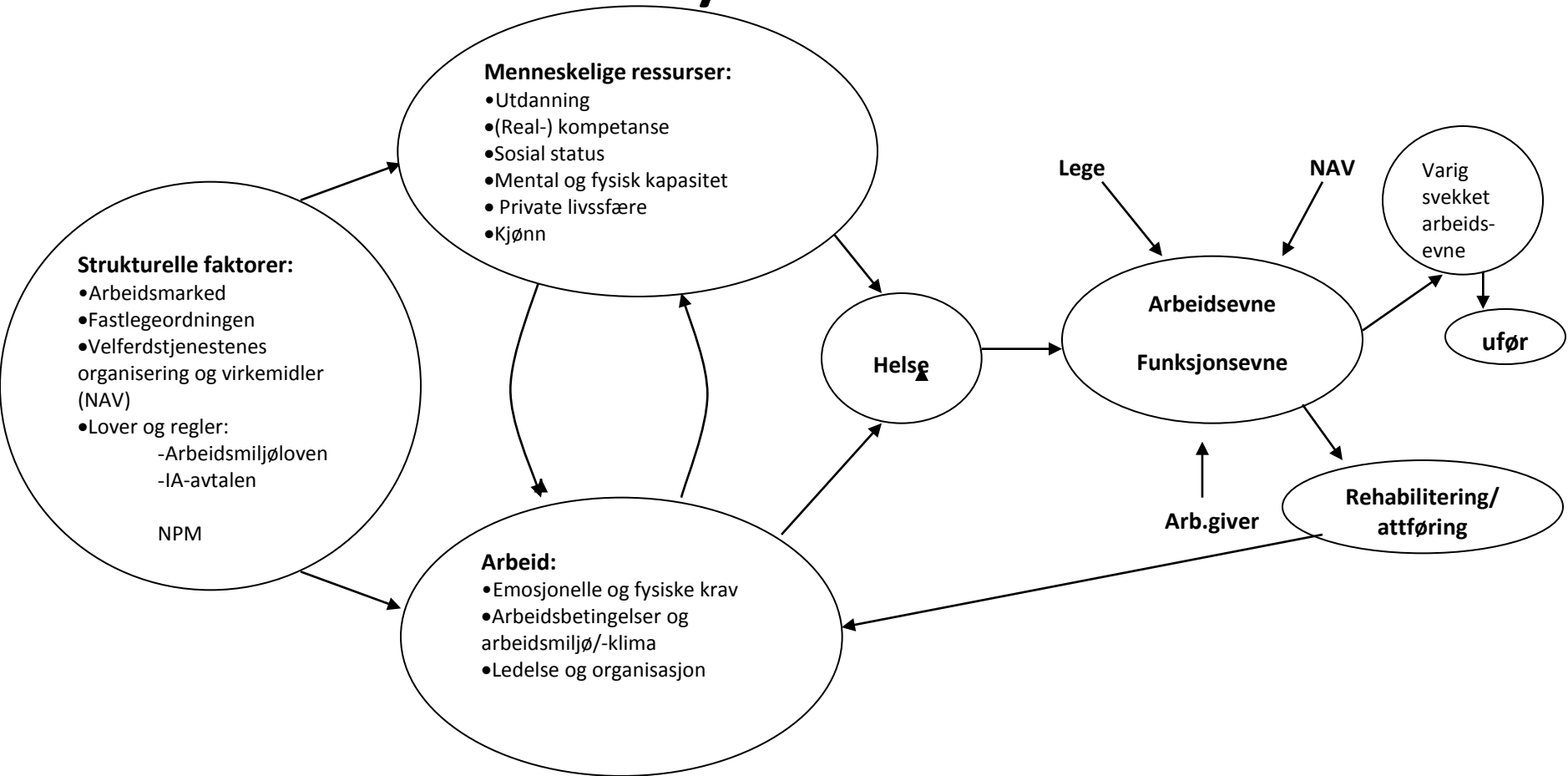
Fokus:

Årsakene til og *prosessene* rundt fravær og uføretrygding i Bodø kommune

Samhandling og samspill mellom ulike aktører og faktorer

Helse- og sosialsektoren, SFO, barnehage og renhold

Analysemodell



Metode

- Kvalitativ metode
- Intervjuer med aktører involvert i sykemeldingsprosesser:
 - Rehab./uføre
 - Virksomhetsledere
 - Tillitsvalgte/verneombud
 - Fastleger
 - Saksbehandlere i NAV

Fravær

- Arbeidsrelatert fravær (9 % for kvinner og 8 % for menn)
- "annet" fravær (13 % for kvinner og 7 % for menn)
- Hvordan menn forholder seg til hjemme-livet får konsekvenser for hvordan kvinner forholder seg til arbeidslivet
- Fravær og sykefravær – helhetlig tilnærming



Arbeidsorganisasjonen

- Typiske kvinnearbeidsplasser
- Trekk ved yrket (fysisk og emosjonelt)
- Arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø/-klima
- Ledelse og organisasjon

organisasjon

Ledelse og organisasjon

- NPM – flatere organisasjon
- Rammebetingelser
- Kravet om forebygging og tilrettelegging

Uføre/de på rehab. sine opplevelser:

- Store variasjoner, manglende rutiner
- Aktiv sykemelding og gradert sykemelding

Helse – om relasjoner

- Sykdom som mer enn en patologisk tilstand – det har også en sosial og kontekstuell side
- Korttidsfravær (arbeidsgiver), langtidsfravær (NAV, behandlings-apparat, lege/behandler), tilbakeføring til arbeid

Årsaker til sykefravær

- Knyttet i hovedsak til tre kategorier:
 - medisinsk konstaterte sykdommer
 - legens sykemeldingspraksis
 - arbeidstakerens motivasjon og privatliv

Fraværsfaktorer

- Tidspress - stress
- Stillingsbrøker - deltid
- Arbeidsmiljø – terskler for fravær
- Organisasjonsstruktur
- Ledelse: oppfølging av ansatte i arbeidshverdagen og under sykemelding, konflikthåndtering

Anbefalte fokusområder

- Fokus på *arbeidsrelatert fravær* – det man faktisk kan gjøre noe med
- *Arbeidsnærvær*
- *Ledelse og lederpraksis* – kompetanseoppbygging og ressurser til å skape gode arbeidsmiljø
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeidsbetingelser og organisasjonsstruktur
- Kan man bruke tillitsvalgtapparatet bedre enn i dag?
(Konflikthåndtering)

Hva tenker dere?

- Hva har dere hørt?
- Noe som vekker gjenklang?
- Gjelder noe av dette her? Sammenlignbart?



**Johnny Johnson – mentor BK -Langtidsfriske
organisasjoner,
bedriftslege, idrettslege (Gunde Svan),
spesialist i organisasjonsmedisin**

Visjon : EN HELSEFREMMENDE OG LANGTIDSFRISK ORGANISASJON



BRA FOR

pasienter, pårørende, medarbeidere og organisasjonen

STRATEGIEN ER BASERT PÅ :

Johnny Johnson m.fl. (2006)

Langtidsfrisk www.langtidsfrisk.com

- ☯ Forskning – spes. utd organisasjonsmedisin – 90åra
- ☯ En studie med fokus på medarbeidere som holder seg friske over tid
- ☯ Utviklet metoden langtidsfrisk og tok den i bruk ved Stora Enso Fors kartongfabrikk i Sverige
- ☯ Sykefraværet sank fra 12 til 4 % samtidig som kvalitet, effektivitet og lønnsomhet økte
- ☯ Når det er som best har alle medarbeidere gode forutsetninger, tar ansvar og jobber mot felles aksepterte mål – skaper en forbedringskultur i et åpent og kreativt miljø

Langtidsfrisk- tenking

- ☯ Helse, effektivitet og lønnsomhet er hverandres forutsetninger og det fremmende perspektivet er nøkkelen
- ☯ Hvordan skal det være på sitt beste og hvordan komme dit?
- ☯ Nødvendig å reparere (sykmeldte - reagerende arbeid) forebygge problemer(sykdom /konflikter - forebyggende), forsterke faktorer som skaper framgang (fremmende arbeid)
- ☯ Ikke mulig å møte utfordringene bare med reagerende arbeid

Johnny Johnson m.fl. – forskning langtidsfriske organisasjoner

- ☯ Identifiserer helse og helsefaktorer og forsterker disse
- ☯ Identifiserer og fremmer effektivitet
- ☯ Hvordan skal det være når det er på sitt beste og hvordan komme dit
- ☯ Gjennomfører tiltak for å nå det optimale, sterk involvering av alle medarbeidere
- ☯ forskning om den Langtidsfriske organisasjon
 - Erfaring: mange kjenner ikke til de restituerende faktorer nødvendig for å skape gode prestasjoner
 - Studerte de friskeste medarbeiderne for å finne fellesnevner som de kunne identifisere og senere forsterke disse



Forskningsresultatene- angtidsfriske faktorer som må forsterkes

- ☯ Bevisst organisasjon
 - ☯ Felles verdigrunnlag og felles tydelige mål : kjent og akseptert
- ☯ Kreativt miljø / åpent arbeidsklima
 - ☯ Basert på tillit og respekt
 - ☯ Følelse av tilhørighet (håndterbar, begripelig og meningsfull)
 - ☯ Høyt under taket, godfotteori
 - ☯ Opplevelse av arbeidsglede, trygghet, delaktighet, gode relasjoner
- ☯ Fremmende lederskap
 - ☯ Medarbeiderne er sett, hørt og behøvd - får anerkjennelse
 - ☯ Gitt de beste forutsetninger og utvikler kompetansen sin
- ☯ Fremmende medarbeiderskap
 - ☯ Gitt / tatt myndighet og ansvar

Å måle langtidsfrisk

- Da måles summen av kulturen, ledelsen, lederskapet, medarbeiderskapet og det nettverk og de aktiviteter som finnes på og utenfor jobben
- Et mål på organisasjonsnivå:
- Måler prosenten som har vært ansatt i 3 år og ikke hatt sykefravær de 2 siste årene.
- Dette skal ikke måles på individnivå

GOD HELSE

- Å mestre livet og de utfordringene vi får
- I langtidsfrisk-tenking : (Johnny Johnson)
- Arbeidshelse er en **opplevelse** av velvære. Arbeidsevnenene utnyttes og arbeidet og livet gir mening. Man trives
- En slik definisjon gjør at også mennesker med kroniske sykdommer og helseplager kan oppleve å ha god helse og arbeidshelse og lavt sykefravær

HELSE OG SYKDOM - SYK ELLER FRISK

- Vi beveger oss alle på en skala mellom å være frisk eller syk (A. Antonovsky)
- Den tradisjonelle tenkemåte er at enten er vi frisk eller så er vi syk
- Denne tenkemåte sykelliggjør livets svingninger på en uheldig måte

HELSESYN

Helse

Frisk

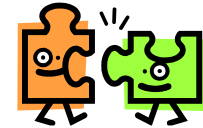
Ikke
frisk

Ikke
syk

Syk

PROTAKS-RT

VÅR STRATEGI



FREMMENDE ARBEID

FOREBYGGENDE ARBEID

REAGERENDE ARBEID



Vi tror ikke at våre utfordringer kan løses med bare reagerende arbeid

REAGERENDE ARBEID

- ☹ Tett oppfølging av sykmeldte -
- ☹ hva skal til for å få deg tilbake i arbeid + oppfølgingsplan
 - ☹ Lederansvar - støtte fra HR-IA / BHT
 - ☹ Sykemeldingssykdommen og rutine for oppfølging

- ☹ Samtale med dem som har hyppig korttidsfravær ?
- ☹ 3 egenmeldinger eller 6 dager ila 6 måneder
- ☹ Bevisstgjøring, realitetsorientering, hva kan gjøres

REAGERENDE ARBEID

- ☯ Spørsmål på egenmeldingsskjemaet :
 - ☯ Er fraværet arbeidsrelatert
 - ☯ Ønsker du kontakt med BHT
- ☯ Bruk av virkemidlene til NAV
- ☯ Snakke om ukultur - reagere når vi ser det

PROSESSARBEID I PERSONALGRUPPER

☯ Kvalitet

☯ Helsetrappa

☯ Er syk lik fri fra jobb ?

☯ Oppfølging av fravær

☯ Vi trenger deg på jobb : Er det noe vi kan gjøre for at du kommer tilbake på jobb ?

☯ Hva skal til for at vi vil og kan komme på jobb når vi kan ?

FOREBYGGENDE ARBEID

☯ Systematisk HMS-arbeid

- ☯ Forebygge ex vold gjennom rutiner, opplæring
- ☯ Vernerunder & Handlingsplaner & Oppfølging

☯ Forebygging av konflikter

- ☯ Dyktiggjør ledere gjennom kursopplegg (policy og forventninger til ledere, rutiner, kunnskap og metodikk for handtering og forebygging)
- ☯ veiledning fra "team for vanskelige personalsaker"/HR - lage et slikt team?

- ☯ Gruppe - forebygge utmattelse hos ledere ?

Spesielt fokus på konflikter og arbeidsmiljø

- Hvordan vi forebygger og handterer konflikter er noe av det viktigste å jobbe med i organisasjoner for å utvikle langtidsfriske arbeidsplasser og få ned sykefraværet
- Policy, kunnskap, metodikk og trening
- (Brukte Ståle Einarsen og Harald Pedersen til lederkurs og som veiledere på utarbeidelse av Handlingsprogram)

FOREBYGGENDE ARBEID

- ☯ Utsatte grupper:
- ☯ Flest registrerte skader som medfører sykefravær?
- ☯ Vold / trusler om vold
- ☯ Opplæring og rutiner

- ☯ Forflytningskultur ? Forflytningsskader ?
- ☯ Utstyr, opplæring og rutiner for bruk

- ☯ Gravide
- ☯ Ledere

Fremmende arbeid

Vi satser på å bygge kultur og identitet

- **Styrke vår interne identitet og utvikle vår kultur**
 - **Fremmende ledelse**
 - **Medarbeiderskap**
 - **Hva er friskfaktorene hos oss?**
-
- **Vår visjon: Nordlandssykehuset HF skal være en langtidsfrisk helsefremmende organisasjon og lærende organisasjon?**
 - **Fordi vi tror på at helse, kvalitet og effektivitet er gjensidig avhengig av hverandre**

KULTUR

Det vi gjør

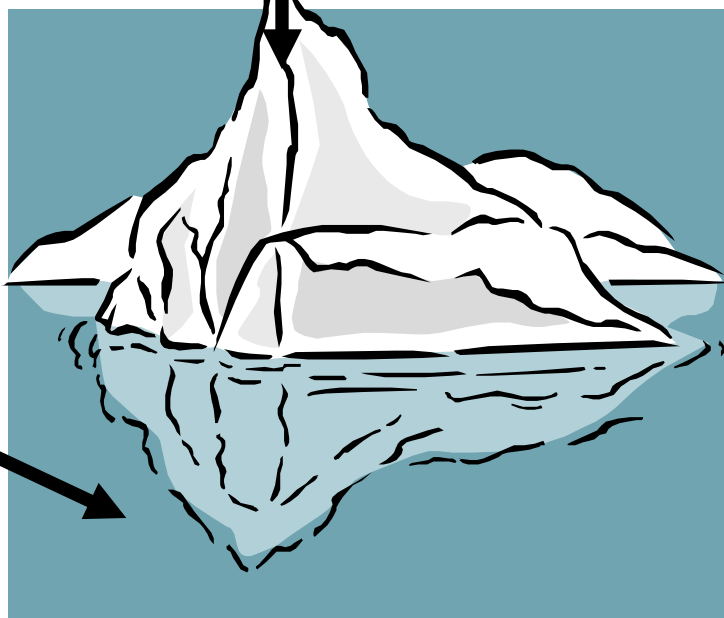
Skapes ut fra virkelighetsoppfatningen

Skapes der menneskene møtes; formelle og uformelle møtesteder

STRUKTUR

Det vi sier vi skal gjøre

Bygge inn strukturer som fremmer ønsket kulturutvikling



Oppgave



Lov og avtaleverk



Hvorfor oppfølging og tilrettelegging?

- Fordi vi er pålagt dette: AML og Trygdeloven
- Fordi det er å vise omsorg og respekt
 - Sykemeldingssyken
 - Arbeid er en friskfaktor
- Fordi vi ikke bare kan erstatte våre medarbeidere
 - kvalitet og pasientsikkerhet forutsetter kompetanse og kjente medarbeidere
 - vi har mangel på arbeidskraft
 - Vi sliter med å finne vikarer
 - Ledere blir utslitt av dette
- Fordi det er god økonomi

AML § 4-6

§ 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

*(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, **så langt det er mulig**, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.*

Tilretteleggingsplikten

§ 4.1, 4.2 og 4.6

- Må sees i forhold til virksomhetens mulighet
- Ikke likhetsprinsipp
- Konsekvenser for øvrige ansatte
- Når det tilrettelegges er det viktig å tidfeste perioden og å evaluere
- Omplussing til annen jobb
- Å tilrettelegge betyr ikke at vi skal opprette ny stilling
- Fortrinnsretten – nr 2 i rekken av fortrinn

Tilrettelegging

- Først se på mulighetene på egen enhet
- Så se på mulighetene i egen klinikk
- Se på hvilke muligheter som finnes i Nordlandssykehuset for øvrig
- Videre: NAV «overtar»
 - Formidling til jobb utenfor Nordlandssykehuset
 - Omskolering

Arbeidstakers medvirkningsplikt

Medvirkningsplikten

- Selv ta initiativ til dialog med arbeidsgiver og andre for å forebygge eller bedre sin arbeidssituasjon
- Pliker å delta i oppfølgingsamtaler og dialogmøter (hvis nekter kan utbetaling av sykepenger stoppes ++)
- Bidra til å finne løsninger, komme med egne forslag utfra helsesituasjon og kompetanse
- Ta imot tilbud om bistand, arbeidsutprøving m.m (prøve ut interessefelt og arbeidsevne)
- Se muligheter – ikke begrensningene
- Kan be om bistand fra BHT og ha med TV /VO i oppfølgingsmøter



God økonomi å følge opp

- De første 16 dagene betaler arbeidsgiver fullt ut
- Fra 17. dag refusjon fra NAV
- Nav dekker ikke grunnlønn over 6 G, ikke pensjonsutgiftene, feriepenger utover de 3 første månedene
- Fravær i ett år:
- En ansatt med 300.000 i årslønn er det ca. 100.000 som ikke blir refundert. Ca 1/3 får vi ikke refusjon for
- (PWC beregninger for KS) (NHO 2.500 pr fraværsdag)
- IA – arbeidsplass betyr ikke vernet arbeidsplass
- Arbeidsforhold må avsluttes når vi har gjort det som kreves

Hva kreves av oss ? v/Torunn



Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

4. mars 2014 – 31. desember 2018 (IA-avtalen)

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) bygger på en tradisjon for samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidstakere og arbeidsgivere i Norge, både sentralt og lokalt. Avtalen bygger på en felles erkjennelse av at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse og at tidlig iverksetting av aktive tiltak vil kunne forebygge frafall fra arbeid.

Siden den første IA-avtalen ble undertegnet i 2001 er sykefraværet redusert og flere står lenger i jobb før de går av med pensjon. Det har også blitt økt oppmerksomhet rundt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne. IA-avtalen har gitt en tettere samhandling rundt inkluderingsarbeidet på alle nivå mellom myndighetene, partene og i virksomhetene. IA-samarbeidet har også bidratt til å styrke trepartssamarbeidet både sentralt og lokalt.

Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for et inkluderende arbeidsliv. Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet hvor tillitsvalgte, arbeidstakere og arbeidsgiver har satt seg felles mål, og hvor myndighetene bidrar med støttende tiltak for å nå disse målene. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement og -oppfølging og systematisk samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten i den enkelte virksomhet. Gode resultater forutsetter også at myndighetene stiller hensiktsmessige virkemidler til disposisjon for virksomheter som tegner IA-avtale. Godt IA-arbeid fordrer god kommunikasjon mellom arbeidsgiver/arbeidstaker, Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og sykmeldere.

Samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv er et viktig virkemiddel for å oppnå overordnede mål i arbeids- og sosialpolitikken, og skal utfylle og forsterke andre generelle virkemidler av juridisk og/eller økonomisk karakter. Et godt arbeidsliv som bidrar til å forebygge sykdom og frafall, inkludere de som står helt eller delvis utenfor og øke avgangsalderen fra arbeidslivet, bidrar også til mobilisering av arbeidskraft i en tid hvor dette blir stadig mer viktig.

Et viktig utgangspunkt for IA-samarbeidet er at deltagelse i arbeidslivet i seg selv ofte kan virke helsefremmende for den enkelte. Kontakt mellom virksomheten og sykmeldte arbeidstakere for å forebygge at sykefravær fører til varig frafall fra arbeidslivet har derfor høy prioritet. Bruk av graderte sykmeldinger, hvor arbeidstakeren kan være delvis i arbeid under sykdom og holde kontakten med arbeidsplassen, er et viktig virkemiddel i denne sammenheng. Partene er derfor enige om at det fortsatt er ønskelig å legge til rette for økt og bedre bruk av graderte sykmeldinger. Dette forutsetter fortsatt innsats for å forsterke arbeidet med oppfølging av sykmeldte tidlig og underveis i sykmeldingsløpet. Det foreslås å igangsette et forsøk med en forenklet og avgrenset ordning med ”sykmeldt i jobb”. En slik ordning vil kunne bygge opp under ambisjonen om økt bruk av graderte sykmeldinger, og således bidra til aktivitet fremfor passivitet. Videre har evaluering og erfaring vist behov for

avbyråkratisering og forenkling av systemet for oppfølging av sykmeldte. Det tas sikte på at forslag om slik forenkling legges fram for Stortinget i vårsesjonen i 2014.

IA-avtalen er en intensjonsavtale for å bidra til at arbeidslivet blir mer inkluderende. IA-samarbeidet representerer en helhetlig satsing der de tallmessige målene sammen med forskning og analyser av situasjon og utviklingstrekk, er hjelpemidler for å vurdere om en lykkes. I forskningen er det metodisk krevende å skille ut de ulike medvirkende årsaksfaktorene av en slik helhetlig satsing. En faglig god tolkning av situasjon og utvikling er derfor viktig for å kunne vurdere om en lykkes eller ikke. Faggruppen har en viktig rolle i dette arbeidet.

Regjeringen og partene er enige om å følge opp noen utfordringer bedre i den kommende avtaleperioden. For å oppnå bedre resultater med hensyn til økt sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne, målrettes innsatsen mot unge. Partene er også enige om at det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet skal være en større del av det praktiske arbeidet med IA-avtalen, og dette signaliseres også tydeligere i målformuleringene.

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.

Partene viser til notat av 4. mars 2014 fra arbeids- og sosialministeren til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd om oppfølging av punkter i regjeringens politiske plattform som omhandler inkluderingsarbeidet. Partene viser til at Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd skal involveres i oppfølgingen av disse punktene.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) inngås mellom Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren og arbeidsgiverorganisasjonene ved NHO, KS, Spekter, Virke og staten som arbeidsgiver ved kommunal- og moderniseringsministeren, og arbeidstakerorganisasjonene ved LO, Unio, YS og Akademikerne.

Denne avtalen erstatter Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv fra 24. februar 2010¹.

¹ Samarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv har fungert gjennom tre påfølgende avtaler i perioden 2001-2013. Samarbeidet om IA-avtalen er evaluert to ganger, i 2009 og 2013, av Sintef Helse.

Mål for samarbeidet

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).

Partene understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Den enkelte IA-virksomhet skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. Virksomheten skal så langt det er hensiktsmessig sette mål på alle tre delmål.

Forpliktelser i trepartssamarbeidet

IA-innsatsen for å redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall skal forsterkes og målrettes gjennom satsinger på nasjonalt, regionalt og fylkesnivå, der utgangspunktet er sektorens/bransjens/næringens forutsetninger og utfordringer når det gjelder sykefravær og forebyggende helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS), herunder:

- Å rette innsatsen mot områder med særlige utfordringer innenfor bransjer, sektorer, næringer og grupper.
- Å bidra til at flest mulig virksomheter slutter seg til IA-avtalen, gjennom inngåelse av ny eller justering av eksisterende samarbeidsavtale.
- Å arbeide for et godt arbeidsmiljø med vekt på godt forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Delmål 2 innebærer både å hindre at personer med nedsatt funksjonsevne faller ut av arbeid og å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne. For å hindre frafall kreves blant annet en målrettet innsats under delmål 1. For å øke sysselsettingen og inkluderingen skal innsatsen i avtaleperioden primært rettes mot unge som har behov for arbeidsrettet bistand, og som med hensiktsmessig oppfølging og tilrettelegging kan formidles til jobb.

Partene skal videreutvikle virkemidler for et mer inkluderende arbeidsliv. Allerede utprøvde og evaluerte prosjekter, for eksempel i regi av Raskere tilbake, vurderes fulgt opp videre. Partene er videre enige om at det skal arbeides for utvikling og utprøving av nye virkemidler i avtaleperioden. Dette kan for eksempel være virkemidler med sikte på bedre og mer målrettet oppfølging av sykmeldte gjennom sortering av fraværsløp, forbedret samhandling mellom ulike aktører på arbeidsplassen og mellom arbeidsplass, sykmelder og Arbeids- og velferdsetaten, og inkludering av personer med lettere psykiske lidelser mv. Samtidig bør det legges vekt på IA-partenes egen oppdatering av dokumentasjon som grunnlag for en felles

virkelighetsforståelse, forsøksordninger, utvikling av kunnskapsstatus, gode eksempler mv. fremover. Partene er også enige om behovet for å få et bedre samlet grep om forståelsen for drivkreftene bak utviklingen i sykefraværet og frafall og manglende inkludering i arbeidslivet.

Partene i IA-avtalen vil en gang i året avholde en nasjonal fagpolitisk konferanse, hvor også forskermiljøene trekkes inn og hvor tema baseres på utviklingen av målene for avtalen.

Avtalepartene er enige om at Arbeids- og velferdsetaten kan frata virksomheten status som IA-virksomhet ved manglende oppfølging av forpliktelsene i henhold til samarbeidsavtalen.

Arbeidsgivernes og arbeidstakernes forpliktelser på virksomhetsnivå

Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement, langsiktighet i tenkningen og systematisk samarbeid over lengre tid.

HMS-/IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og at arbeidsgiver sørger for at linjeledelse, arbeidsledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidet. Det må være bred medvirkning fra de ansatte med partsrepresentasjon i de utvalg virksomheten har i forbindelse med dette arbeidet.

Om samarbeidsavtalen i IA-virksomhetene

Alle virksomheter i Norge kan ta del i samarbeidet ved å tegne samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter og virksomhetens tillitsvalgte. Samarbeidsavtalen er gjennomgått og forenklet i forbindelse med inngåelsen av denne IA-avtalen. Å være en IA-virksomhet betyr at både arbeidsgiver og tillitsvalgt/arbeidstaker forplikter seg til systematisk samarbeid for å oppnå mer inkluderende arbeidsplasser. IA-virksomheter får til gjengjeld rettigheter som er forbeholdt disse virksomhetene:

Egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter

Kontaktpersonen skal i dialog med ledere og tillitsvalgte i virksomheten, aktivt støtte opp under virksomhetenes egen innsats for å utvikle mer inkluderende arbeidsplasser, herunder virksomhetenes arbeid for å forebygge sykefravær og overgang til trygdeytelser. Kontaktpersonen skal også bidra med rådgivning i vanskelige enkeltsaker, til at relevante økonomiske virkemidler utløses, og ta initiativ til gode felles tiltak og aktiviteter overfor de aktuelle etater og samarbeidsparter som kan bistå virksomhetene i dette arbeidet.

Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten

Forebyggings- og tilretteleggingstilskuddet kan gis til arbeidsgiver som kompensasjon for merutgifter eller merinnsats i forbindelse med forebyggende HMS-arbeid, tilrettelegging, utprøving og opplæring i nye arbeidsoppgaver, eller praktisk hjelp som arbeidstakeren har behov for. Tilskuddet kan også gis som refusjon for utgifter til bedriftshelsetjeneste, i den grad bedriftshelsetjenesten bidrar i det forebyggende HMS-arbeidet, eller til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller komme tilbake i arbeid.

Bruk av egenmelding

Bruk av egenmelding i til sammen 24 kalenderdager i løpet av en 12-måneders periode. Det innebærer at egenmelding for eksempel kan benyttes for 24 enkeltdager. Egenmelding kan ikke benyttes i mer enn åtte dager per sykefraværstilfelle.

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.

Å få tilgang til disse virkemidlene innebærer at:

- Partene i virksomheten forplikter seg til aktiv medvirkning i IA-arbeidet.
- Som ledd i HMS-arbeidet forplikter virksomheten seg til å fastsette og følge opp konkrete aktivitets- og resultatmål i sykefraværsarbeidet. 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.
- Virksomheten skal åpne for at personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har et behov for utprøving, får utprøvd sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Dette forutsetter at staten sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging.

Forpliktelser for partene i arbeidslivet

Arbeidslivets parter er enige om at de i fellesskap og hver for seg skal tilrettelegge for aktivitet som støtter opp under målene. Dette innebærer blant annet at partene vil:

- Utarbeide og bidra med informasjon til sine medlemmer om IA-avtalen slik at eksisterende IA-virksomheter og potensielle nye IA-virksomheter motiveres til innsats.
- Oppdatere og videreføre verktøy og skoleringsopplegg som setter de ulike aktørene på virksomhetsnivå i stand til å skjønne sine roller i IA-arbeidet, herunder felleskurs/opplæringstiltak for aktørene på arbeidsplassen.
- Legge til rette for at arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud i IA-virksomhetene gjennomgår opplæring i forebyggende HMS-arbeid og tilretteleggingsarbeid.
- Være bidragsyttere til at sektorer/bransjer med høyt fravær får økt kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak for forebygging og oppfølging i tråd med IA-avtalens målsettinger.
- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværsarbeidet.
- Sette aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid.
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulik organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse.
- Bidra til det løpende IA-arbeidet gjennom deltagelse i sentrale og lokale samarbeidsfora.
- Samarbeide med myndighetene og bidra i arbeidet med å realisere delmål 2 i IA-avtalen.
- Arbeide for at IA-virksomheter stiller tiltaksplasser til rådighet.
- Arbeide for å hindre at personer i virksomhetene som har eller får nedsatt funksjonsevne faller ut av arbeidslivet.

Aktiviteten skal årlig rapporteres til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Myndighetenes forpliktelser

Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen i avtaleperioden, verken for arbeidstakere eller for arbeidsgivere, med mindre partene er enige om dette.

Myndighetene ved Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet skal med utgangspunkt i sine roller og kompetanse bistå i det målrettede arbeidet. Myndighetene skal i sine årsrapporter rapportere særskilt på egen innsats og aktiviteter i IA-arbeidet, og dette skal inngå i den årlige rapporteringen til Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. I rapporten skal et fremgå:

- Antall IA-virksomheter, inkludert sykefraværstatistikk.
- Status fra arbeidslivssentrene, deriblant kontaktpersoner for virksomhetene.
- Utvikling i omfang av arbeidsrettet bistand.
- Tall på utviklingen i måloppnåelse på delmål 2 gjennom måleindikatorene.
- Utvikling og bruk av tiltaket ”Raskere tilbake”.
- Gjennomføring av dialogmøte hvor Arbeids- og velferdsetaten er representert.
- Oppfølging og utvikling av sykmeldingspraksis fra legene.
- Omfanget av tilsyn og reaksjoner rettet mot virksomheter og bransjer med høyt sykefravær.
- Tall på utviklingen i yrkesdeltagelse over 50 år.

Myndighetene har et hovedansvar for å legge til rette for deltakelse i arbeidslivet for personer som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i jobb, jf. avtalens delmål 2. Unge med behov for arbeidsrettet bistand skal prioriteres ved tildeling av tiltaksplasser. Myndighetene ved NAV skal som ledd i arbeidet med delmål 2 ta i bruk alle tilgjengelige virkemidler.

Myndighetene skal støtte partene og virksomhetene gjennom å yte faglig og økonomisk bistand og stille nødvendige virkemidler til disposisjon, slik som blant annet oppfølgings- og tilretteleggingsbistand. Myndighetene ved Arbeids- og velferdsetaten skal sikre rask avklaring av kandidater fra målgruppen og vurdere aktivitet og stoppunkter for å hindre passive løp.

Myndighetene stiller følgende særskilte virkemidler til disposisjon for partene i IA-arbeidet:

- NAV Arbeidslivssenter skal være regjeringens virkemiddel overfor virksomheter med IA-avtale. Den nasjonale koordineringsenheten for arbeidslivssentrene skal arbeide med utvikling av oppgaveporteføljen i arbeidslivssentrene, utveksle informasjon og spre effektiv praksis.
- IA-virksomhetene skal ha en fast kontaktperson i arbeidslivssentrene, som skal bistå virksomheten i å arbeide målrettet og resultatorientert med utvikling av mer inkluderende arbeidsplasser, samt bistå i vanskelige enkeltsaker.
- Arbeidslivssentrene skal bistå IA-virksomhetene med informasjon om og formidling av generelle virkemidler, herunder Raskere tilbake-ordningen og Jobbstrategi for personer med nedsatt funksjonsevne.
- Forebyggings- og tilretteleggingstilskudd.

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

- Myndighetene vil arbeide for å forenkle lønnstilskuddsordninger mv.
- Myndighetene vil arbeide for å forbedre og tydeliggjøre innholdet i tilretteleggingsgarantiene.
- Det vil bli inngått avtaler om tilretteleggingsgarantier med virksomheter som tar inn personer i målgruppen for delmål 2.

- Myndighetene vil utrede en ordning med arbeidsutprøving i egen virksomhet med full finansiering fra Arbeids- og velferdsetaten, dvs. med mulighet for 100 prosent arbeidsavklaringspenger.
- Det oppnevnes en kontaktperson i Arbeids- og velferdsetaten som bistår virksomheter og tiltaksdeltakere med råd, veiledning og støtte i tiltaksperioden.

Det samlede nivå på de økonomiske virkemidlene i dagens IA-avtale videreføres. Arbeids- og sosialdepartementet vil drøfte omfang og innretning på ordninger som er viktige for å nå de nasjonale delmålene i denne IA-avtalen, i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Organisering

Det partssammensatte Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd under ledelse av arbeids- og sosialministeren har ansvaret for oppfølgingen av IA-avtalen på nasjonalt nivå. Rådet skal årlig diskutere erfaringer og oppnådde resultater, samt framtidig strategi og overordnede planer mv. for IA-arbeidet.

Oppfølgingsgruppen for IA-avtalen videreføres som en arbeidsgruppe under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd hvor hovedorganisasjonene og myndighetene, herunder Arbeids- og velferdsetaten og Arbeidstilsynet, er representert. Gruppen skal utveksle og analysere viktig informasjon og rapporter om og fra IA-arbeidet og forberede drøftingene i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Faggruppen er en partssammensatt arbeidsgruppe som skal drøfte utviklingen i IA-målene, økonomiske og administrative konsekvenser av virkemiddelbruken på disse områdene og metodiske spørsmål i disse forbindelser. Gruppen legger frem en årlig rapport for Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd. Faggruppens mandat, herunder sammensetning, oppgaver og organisering skal gjennomgås og eventuelt justeres i løpet av første halvår i avtaleperioden. Det er spesielt viktig å utvikle gode indikatorer for delmål 2. Det vil gi bedre grunnlag for å vurdere situasjon og måloppnåelse på et område der det i dag er vanskelig å trekke konklusjoner.

Behovet for god, helhetlig og forskningsbasert kunnskap om effekter av iverksatte IA-tiltak er en utfordring. I avtaleperioden skal det i større grad legges til rette for blant annet effektevalueringer av eventuelt nye eller justerte tiltak. Innenfor rammen av IA-midler avsettes det særskilte midler til oppsummeringer av eksisterende kunnskap og ny kunnskapsutvikling samt forskningsbaserte forsøk for å få mer solid og evidensbasert kunnskap om effekter av IA-tiltak. Aktuelle problemstillinger kan være kjønnsforskjeller i sykefravær, arbeidsplassens betydning for å nå avtalens tre mål mv. Dette må også sees i sammenheng med utprøving og videreutvikling av nye virkemidler. Oppfølgingsgruppen skal i løpet av det første året i avtaleperioden utarbeide en plan for prioritering og bruk av midlene til kunnskapsutvikling i avtaleperioden.

Varighet

Avtalen inngås for perioden 4. mars 2014 – 31. desember 2018.

Innen utgangen av 2016 skal IA-partene i samarbeid foreta en underveisvurdering av status med hensyn til måloppnåelse og gjennomføring og oppfølging av avtalte tiltak og evaluerte forsøk, herunder status for gjennomføring og evaluering av forsøk med ”sykmeldt i jobb”.

Dersom IA-innsatsen eller utviklingen innenfor delmålene så langt i perioden ikke er tilfredsstillende, skal partene i fellesskap vurdere nødvendige og hensiktsmessige justeringer/endringer i det videre arbeidet.

Oppfølging

Partene ved Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd skal årlig på bakgrunn av erfaringer og utviklingstrekk vurdere oppnådde resultater for målene i avtalen.

- Dersom resultatene av IA-arbeidet utvikler seg i feil retning, vil myndighetene ta initiativ til drøftinger med partene i avtalen om hvilke justeringer som er nødvendige.
- Dersom det åpenbart ikke er mulig å nå alle eller enkelte av de operative mål for avtaleperioden med de avtalte virkemidler, opphører avtalen, med mindre partene blir enige om noe annet.

Oslo 4. mars 2014

Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

KS

Unio

Hovedorganisasjonen Virke

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Akademikerne

Staten som arbeidsgiver ved kommunal- og moderniseringsministeren