Inkluderende arbeidsliv i kunnskapsbedrifter

akademikerne

Det er deg det gjelder

Knut Aarbakke
Leder i Akademikerne

IA-avtalen forplikter partene og angår derfor oss.

Avtalen ble inngått mellom regjeringen ved arbeids- og inkluderingsministeren og arbeidslivsorganisasjonene NHO, HSH (Virke), KS, Spekter, LO, Unio, YS og Akademikerne.

IA-avtalen gjelder ut 2013. Mange ønsker at den skal videreføres etter dette, men skal vi få til det må avtalen vise at den virker. Slik den er i dag, "freder" den sykelønnsordningen. Dette krever noe av oss alle.

Avtalen skal gagne alle:
- Den enkelte gjennom et bedre arbeidsmiljø.
- Bedriftene ved bedre tilgang på arbeidskraft, bedre bruk av bedriftens viktigste ressurser; de ansatte.
- Samfunnet ved lavere utgifter til passive trygdeytelser og ved å skape et bedre og sunnere arbeidsliv.

Hvert år er det 30.000 nye personer som går ut av arbeidslivet og over på trygdeytelser, selv om de ikke har nådd aldersgrensen. Kostnadene for samfunnet er store, og vi betaler alle en del av dette over skatteseddelen. Men har vi bidratt til at så mange blir trygdemottakere, eller har vi hjulpet til med å hindre at enda flere blir det?

Innsats tidlig i en sykeperiode, gir raskere retur til arbeidslivet. Jo lengre fravær, desto vanskeligere er det å komme tilbake. Aktiv seniorpolitikk gjør at folk står lengre i jobb. Det gagner den enkelte, bedriftene og samfunnet som helhet.

Målrettet tilrettelegging og rekruttering av folk med annerledes funksjonsevne gjør at vi kan ta i bruk en viktig arbeidskraftsressurs. Her finner vi mange høyt utdannede som både vil og kan jobbe, og som har kompetanse vi sårt trenger i arbeidslivet.

Akademikerne mener at IA-avtalen er et godt redskap for å fremme trivsel og godt arbeidsmiljø og forebygge negative arbeidsmiljøforhold. Dette angår oss alle, og vi må derfor alle ta eierskap til IA-arbeidet. For meg handler godt IA-arbeid om god ledelse og ansvarlige arbeidstakere. Vi må stille krav til ledere, men vi må også selv ta ansvar på arbeidsplassen. Om vi alle gjør litt, når vi i felleskap målene.

Arbeidslivet er i endring

Som arbeidstakere ønsker vi at arbeidet vårt skal være interessant og meningsfylt, og at det bør skje en tilrettelegging av måten vi ønsker å arbeide på. Dette gjelder ikke minst for akademikere.

Den kunnskapen akademikere besitter, gjør at personen ofte blir forbundet med fagfeltet, og faget blir således en del av vår identitet. God arbeidsinnsats gir for mange personlig anerkjennelse. Samtidig blir det å ha det godt på jobben viktig for hele livssituasjonen.

Formålet med IA for disse kunnskapsarbeiderne blir å kunne tilpasse arbeids- og livssituasjonen på en måte som gjør at man kan yte best mulig innen fagfeltet.

Som kunnskapsarbeider er ikke arbeidsdagen nødvendigvis slutt når man går hjem fra jobb. Kunnskap og problemstillinger bearbeides, artikler og publikasjoner skrives og utformes, man forbereder seg til det som kommer de neste dagene.

Våre medlemsundersøkelser viser at for akademikere er det psykososiale arbeidsmiljøet svært viktig, også som betingelse for faglige prestasjoner. Faktorer som trygge og vide rammer for faglig frihet, at man blir sett, anerkjennelse for innsats, tolerante kulturer, gode samarbeidsforhold og god ledelse er bare noen av mange viktige faktorer.

Seniortiltak betyr ikke nødvendigvis flere fridager, men å kunne få mulighet til å bruke den kunnskap man besitter, samt å ha kunnskap om hvordan man best mulig videreformidler denne. For mange kunnskapsarbeidere vil det beste seniortiltaket være å se at den kunnskap man har fortsatt er ettertraktet og ønsket.

Hva er så IA-avtalen?

IA-avtalen er et virkemiddel for å få til et mer inkluderende arbeidsliv. Den skal sørge for at så mange som mulig kan stå i arbeid. Men IA-avtalen er mye mer enn dette. Avtalen skal også bidra til å redusere sykefraværet og uførepensjoneringen. Den skal få folk til å jobbe lenger og sikre rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne og andre utsatte grupper i arbeidslivet.

Dette skal skje ved at bedrifter og organisasjoner slutter seg til og forplikter seg gjennom IA-avtalen, regionalt og nasjonalt.

Konkret er dette satt opp i tre delmål:

- Reduksjon i sykefraværet med 20 % i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder

Som IA-bedrift får virksomheten noen rettigheter:

- Egen kontaktperson i NAV arbeidslivssenter
- Tilretteleggingstilskudd fra NAV
- Honorar til bedriftshelsetjenesten
- Utvidet egenmelding

I tillegg disponerer NAV en rekke virkemidler til bruk i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. En oversikt over disse finnes i brosjyren "Virkemidler for et inkluderende arbeidsliv", og på NAVs hjemmesider.

Det å være en IA-virksomhet forplikter både arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud.

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for oppfølgingen av IA-avtalen og arbeidet for å nå målet om mangfold i virksomhetene. Erfaringene fra tidligere perioder med IA-avtaler tilsier at en god forankring av arbeidet i ledelsen er nødvendig for å få systematisk oppfølging og konkrete resultater.

Tillitsvalgte og verneombud skal:

- Bidra til å gjøre sykefraværsarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet.
- Gi arbeidstakerne råd og veiledning og bistå arbeidstaker i dialogen med arbeidsgiver og andre.
- Delta på dialogmøtet når arbeidstakeren ønsker det.

Arbeidsgivere må "slå an tonen"

Hege Gjessing
President i Den norske legeforening

Det er mange og komplekse årsaker til at mennesker sykmeldes og faller ut av arbeidslivet. En helhetlig forståelse av den enkeltes arbeids- og livssituasjon er ofte vel så viktig som medisinsk utredning og behandling for å kunne hjelpe flest mulig av disse tilbake i arbeid. Formålet med IA-avtalen er å skape et mer inkluderende arbeidsliv. Nøkkelen til å lykkes er et godt og aktivt samspill mellom arbeidsgivere, arbeidstakere, statlige myndigheter og sykmeldere.

Arbeidsgivere og ledere må "slå an tonen" gjennom å bidra til gode arbeidsmiljøer og nødvendig tilrettelegging for sine medarbeidere. Sykmeldte arbeidstakere må på sin side følge opp forpliktelsene ovenfor arbeidsplassen og delta aktivt i tilretteleggingstiltak. NAV har et viktig ansvar for å bidra med rådgivning og oppfølging av alle berørte aktører, og Arbeidstilsynet må ansvarliggjøre arbeidsgivere som ikke tar forpliktelsene sine på alvor. Sykmelders rolle er først og fremst å gi gode vurderinger av pasientenes funksjons- og arbeidsevne. Vi har tro på at den nye faglige veilederen for sykmeldere vil bidra til god beslutningsstøtte for ulike situasjoner og tilstander.

Det er vel dokumentert at arbeid ofte har en positiv effekt på helsen. Sykmelder må derfor stimulere til arbeid når det er medisinsk forsvarlig, samt motvirke unødvendig lange og helseskadelige sykefravær. IA-avtalen har da også som målsetning å bidra til mer aktivitet og nærvær på arbeidsplassen. Graderte sykmeldinger er nå hovedregelen. Det forutsetter arbeidsplasser som satser på tilrettelegging, for eksempel gjennom anskaffelse av utstyr, ordninger for midlertidig endring av arbeidstid, tempo, arbeidsoppgaver og opplæring/omskolering.

Vi må komme bort fra situasjoner der det reelt sett er arbeidsplassen og ikke arbeidstakeren som sykmeldes. Full sykmelding har vært sykmelders eneste alternativ når pasienten opplyser at arbeidsgiver ikke klarer eller ønsker å tilrettelegge.
Nå skal oppfølgingsplanen som er utformet av arbeidsgiver og arbeidstaker også sendes til sykmelder innen fire uker. Sykmelder skal også oftere delta på dialogmøter. Det vil forhåpentligvis bedre informasjonsflyten mellom aktørene og rette fokuset mot tilretteleggingsmulighetene på arbeidsplassen.

De fleste blir friskere av å arbeide

Tor Levin Hofgaard
President i Norsk Psykologforening

Nesten ingen er 100 prosent friske – eller 100 prosent syke. Det gjelder både sykmeldte, uføretrygdede og dem som er i jobb. Litt karikert kan man si at de som er friske bare er dårlig utredet.

Men vi vet at de fleste blir friskere av å ha et arbeid å gå til. Det er etter hvert godt dokumentert at helsegevinsten ved yrkesaktivitet er stor. Derfor påligger det arbeidsplassene et stort ansvar for å legge til rette for at medarbeiderne kan bidra slik det passer den enkelte – og NAV har et tilsvarende ansvar for rådgivning, oppfølging og støtte.

Og nettopp dette er kjernen i det viktige IA-arbeidet: I Norge, som har verdens høyeste nivå av trygdeutbetalinger, er lite viktigere enn innsats for å inkludere mennesker i arbeidslivet. Men for å få det til trenger vi å endre tankegangen – til arbeidstakerne, til arbeidsgivere, til myndighetene og til sykmelder. Fokuset må bli mer på reell inkludering og på å gjøre folk i stand til å øke sin mestringskompetanse. I dette arbeidet bør psykologene ha en sentral rolle, både i samarbeid med annet helsepersonell, og ved at pasienter kan velge å få sykemeldingsoppfølgingen direkte fra psykologen som har behandlingsansvaret.

Psykologer har særskilt kompetanse til å bidra til en kvalitetssikring av sykmeldingsarbeidet og til vurderingen av om restarbeidsevnen blir godt nok utnyttet. Vi vet godt at svært mange som blir sykmeldte også for somatiske plager ender i langtidssykmelding fordi de mister troen på at de kan mestre yrkeslivet. Og vi kjenner godt betydningen av yrkesaktivitet for tilfriskningen.

Psykologer har spesiell kompetanse på hva slags betingelser som gir mulighet for god utvikling, på hvordan man motvirker negative tankespiraler som ender med manglende tro på egen mestringsevne, samt på endringskompetanse både for individet og omgivelsene. At vi kan bidra med viktige perspektiver i sykmeldingsarbeidet for en stor gruppe pasienter er åpenbart. Og jeg er overbevist om at vi vil bidra til at flere kommer raskere tilbake i arbeid. Sykeliggjøring er ikke veien å gå. IA-innsatsen gir en riktig retning. Hvis vi lett sykeliggjør vil vi også lett unnlate å se individets muligheter. Resultatet kan bli paradokset at man som syk kan føle seg som verdig, samtidig som verdigheten undergraves ved at pasienten ikke får brukt restarbeidsevnen sin.

Rett forventning til din leder er lov og riktig

Arbeidsmiljølovens formålsparagraf sier:

- Arbeidssituasjonen skal være helsefremmende og meningsfylt
- Full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger
- Trygge ansettelsesvilkår og likebehandling
- Legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet for den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon
- Bidra til egenansvar for arbeidsmiljø i virksomheten (arbeidsgiver, arbeidstaker og partene)
- Bidra til et inkluderende arbeidsliv

Det å skape balanse mellom arbeid og fritid er vesentlig for trivselen til medarbeiderne. Og det kan ha direkte innvirkning på sykefraværet. Vi ønsker derfor ledelse som har fokus på:

- Vekst gjennom menneskelige ressurser
- At den enkelte har medinnflytelse og medbestemmelse på arbeidstid og sted
- Sunnhet, trivsel og velvære på arbeidstedet
- Karrieremuligheter
- Sosial ansvarlighet
- God tilrettelegging av arbeidsplassen
- Kompetanseutvikling
- At arbeidstakeren føler seg verdsatt og attraktiv i arbeidsmarkedet
- Livslang læring
- Trygge arbeidsforhold

Veiledning

Partene har sammen laget et interaktivt opplæringsverktøy som ligger på www.inkluderende.no

Ta en titt på dette for inspirasjon og veiledning om IA-arbeidet i praksis. Ikke bare er det nyttig, det er også morsomt. IA-arbeidet skjer i all hovedsak på arbeidsplassen. Hør med din tillitsvalgte om IA-arbeidet på din arbeidsplass. I hvert fylke er det et IA-råd. Meld deg på deres konferanser og delta i deres prosjekter.

Alle har forventninger til hvordan en arbeidsplass bør være, og gjennom IA-avtalen kan du selv være med på å gjøre arbeidsplassen slik du vil ha den. Det krever engasjement fra oss alle, men det starter med deg selv. Det bør og kan være moro å arbeide.

www.akademikerne.no/inkluderende-arbeidsliv
www.inkluderende.no
www.idebanken.org

Akademikerne er hovedorganisasjonen for norske akademikerforeninger

I statlig og kommunal sektor har Akademikerne også forhandlingsansvaret for NITO og Norges Farmaceutiske Forening. I tillegg forhandles det for Den norske jordmorforening i kommunal sektor.