

Identifiserte diskurser i IA-avtalen

Arbeidsdiskursen

Det helsebringende arbeidet

«For den enkelte arbeidstaker medfører omfattende eller langvarig bruk av sykmeldinger en risiko for å falle ut av arbeidslivet for godt» (2001, s. 1)

«Utviklingen de senere årene med stadig flere som går ut av arbeidslivet på langvarige trygdeordninger er problematisk både for individer, virksomheter og samfunnet» (2006, s. 1)

«Et viktig utgangspunkt for IA-samarbeidet er at deltagelse i arbeidslivet i seg selv ofte kan virke helsefremmende for den enkelte» (2014, 1)» (2014, s. 1)

«Avtalen bygger på en felles erkjennelse av at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse» (2014, s. 1)

«Et viktig utgangspunkt for IA-samarbeidet er at deltagelse i arbeidslivet i seg selv ofte kan virke helsefremmende for den enkelte» (2014, s. 1)

«[...]det er av stor betydning for den enkelte å være i jobb» (2019, s. 1)

Syssetting

«...for å stimulere tilbudet av arbeidskraft har regjeringen lagt vekt på skjerpede krav til utføring før uførepensjon eventuelt tilstås og på reaktivisering av personer som mottar uførepensjon» (2001, 4.3).

«I tillegg vil økende sykefravær og uførepensjonering redusere den effektive arbeidsstyrken, og den økonomiske veksten blir lavere fordi stadig flere går ut av ordinært arbeid» (2001, s. 1)

«Sykefravær, uføretrygd og tidlig pensjon bidrar også til å svekke tilgangen på arbeidskraft til alle deler av arbeidslivet» (2006, s. 1).

Jobbnærvær

«Å forebygge sykefravær, øke fokuset på jobbnærværet og hindre "utstøting" fra arbeidslivet» (2006, s. 4).

Samfunnsøkonomiske diskursen

Økt sykefravær og uførepensjonister

«Det har også vært en økning i antall personer som har brukt opp sykepengeretten. Blant disse er det rundt en tredjedel som mottar uførepensjon 6 måneder etterpå. Dels som følge av økningen i sykefraværet, har også antallet personer på uførepensjon økt sterk i den samme perioden. Antall uførepensjonister ved utgangen av 2000 var vel 279 500, mot 236 000 ved utgangen av 1995. Økningen tilsvarer drøyt 18 pst» (2001, s. 1)

Kostnadsbildet

«Utviklingen de senere årene med stadig flere som går ut av arbeidslivet på langvarige trygdeordninger er problematisk både for individer, virksomheter og samfunnet» (2006, s. 1).

«Regjeringen ser det som et alvorlig problem at en økende andel av befolkningen til enhver tid er ute av arbeidslivet på grunn av helseplager, og at en stadig større del av offentlige budsjetter brukes til sykdomsrelaterte trygdeytelsen» (2001, s. 1)

«I de siste fem årene har om lag en tredjedel av den samlede utgiftsveksten i de offentlige budsjettene gått med til å dekke veksten i uførepensjonering og utgifter til sykepenger. Dette legger sterke bindinger på friheten i budsjettpolitikken. I tillegg vil økende sykefravær og uførepensjonering redusere den effektive arbeidsstyrken, og den økonomiske veksten blir lavere fordi stadig flere går ut av ordinært arbeid.» (2001, s. 1)

«Dagens nivå på sykefraværet er det høyeste som noen gang er registrert» (2001, s. 1)

«For bedriftene innebærer økende sykefravær kostnadsvekst og tapt produksjon» (2001, s. 1).

«Dersom resultatene av JA-arbeidet utvikler seg i feil retning, vil myndighetene ta initiativ til drøftinger med partene i avtalen om hvilke justeringer som er nødvendige» (2006, s. 5).

«Antall personer som pr. 31. desember 2005 mottok sykepenger fra trygden, rehabiliterings- og atfføringspenger og uføreytelser utgjorde vel 18 pst. av alle personer i alderen 16-66 år. Det er et mål at denne andelen skal reduseres» (2006, vedlegg s. 1)

«Arbeidskraften er Norges viktigste ressurs. Høy sysselsetting er grunnlaget for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn» (2019, s. 1)

«Avtalen forhindrer likevel ikke at partene kan diskutere problemstillinger knyttet til sykelønn» (2019, s. 2)

Eldrebølgen

«Som følge av at sykefravær og uførhet øker med stigende alder, vil demografiske endringer i årene framover med en økende andel eldre arbeidstakere skape et press i retning av høyere fravær og vekst i uførepensjonering» (2001, s. 1)

«Samtidig vil etterspørselen etter arbeidskraft, særlig i helse- og omsorgssektoren øke kraftig etter hvert som befolkningen eldes» (2001, s. 1)

Bevare sykepengeordning

«I statsbudsjettet for 2002 har regjeringen lagt nevnte hovedprinsipper og strategier til grunn i det videre arbeid med saken, men vektlegger at arbeidstakernes rettigheter i sykelønnsordningen ikke endres» (2001, s. 1)

«Regjeringen vil ikke foreslå endringer i dagens sykelønnsordning, verken for arbeidstakere eller for arbeidsgivere i avtaleperioden, med mindre partene er enige i dette» (2006, s. 2).

«Midlene til de nye tiltakene for å redusere sykefraværet må vurderes underveis, og ved evt. behov for justeringer av de økonomiske

virkemidlene avtales dette mellom partene» (2006 vedlegg s. 7).

«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» 2010, s. 6).

«Regjeringen vil ikke foreslå endringer i sykelønnsordningen i denne avtaleperioden, verken for arbeidsgivere eller arbeidstakere, med mindre partene er enige om det. Avtalen forhindrer likevel ikke at partene kan diskutere problemstillinger knyttet til sykelønn» (2019, s. 2).

Arbeidsgiverdiskursen

Arbeidsgivers inkluderingsansvar

«Arbeidslivet må derfor gjøres mer inkluderende og forholdene i den enkelte virksomhet må i større grad vært lagt til rette for yrkesdeltakelse også for mennesker som ikke kan yte full innsats» (2001, s. 1)

«Å arbeide aktivt for at enkeltvirksomheter i økt utstrekning stiller opplærings- og arbeidstreningsplasser til rådighet for personer som ikke har et arbeidsforhold» (2006, s. 5)

«Å arbeide aktivt for at enkeltvirksomheter stiller opplærings- og arbeidstreningsplasser til rådighet for personer som ikke har et arbeidsforhold og personer som har redusert arbeids- og funksjonsevne» (2010, s. 1)

«Gjennom samarbeidet skal de ulike partene aktivt bidra til at den enkelte arbeidsplass kan delta i et forpliktende løft for å nå de felles målene» (2006, s. 2)

«Å være en IA-virksomhet betyr at både arbeidsgiver og de ansatte forplikter seg til systematisk samarbeid for å oppnå mer inkluderende arbeidsplassen» (2010, s. 3).

Lederegenskaper

«premierer de arbeidsgiverne som jobber målrettet mot et mer inkluderende arbeidsliv» (2001, s. 3)

«Gode resultater krever et sterkt ledelsesengasjement, langsiktighet i tenkningen og systematisk samarbeid over lengre tid» (2010, s. 3)

Oppfølgingsplan

«plikten til å utarbeide oppfølgingsplaner for arbeidstakere som er fraværende fra arbeidet p.g.a. sykdom. Oppfølgingsplanen skal inneholde en vurdering av arbeidstakers oppgaver og restarbeidsevne, dvs hva arbeidstaker kan gjøre/ikke kan gjøre. Det foreslås videre at planen skal inneholde de tiltak for tilrettelegging som virksomheten kan gjøre i fysiske og organisatoriske forhold for at arbeidstakeren skal kunne komme tilbake til arbeid» (2001, s. 4).

Omskolering

«Når en arbeidstaker p.g.a. sykdom ikke kan fortsette i sitt arbeid (stilling), forplikter arbeidsgiveren seg, i samarbeid med myndighetene, til å bidra til omskolering-, etter- og videreutdanning slik at arbeidstakeren kan bli kvalifisert til nytt arbeid (stilling) innenfor virksomheten» (2001, s. 4).

Tilrettelegging

«I tillegg plikter arbeidsgiver, så langt det er mulig, å tilrettelegge for at gravide arbeidstakere kan fortsette i arbeid ut hele graviditeten. Hvis tilrettelegging eller omplassering ikke er mulig, må arbeidsgiver dokumentere dette» (2001, s. 3)

«Tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6 er ufravikelig og vidtrekkende» (2014, s. 2)

Leders kompetanse

«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» (2010, s. 3)

«Virksomheten skal minst to ganger årlig ha møter med ledelsen og tillitsvalgte hvor IA-arbeidet er eneste tema på dagsorden» (2010, s. 4)

	<p>«For å oppnå målene for avtalen, må innsats og virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap» (2019, s. 2)</p>
Partssamarbeidet på arbeidsplassen	<p>«Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid på samfunnsnivå og topartssamarbeid på arbeidsplassene, er det viktigste verktøyet i inkluderingsarbeidet» (2019, s. 1)</p> <p>«IA-avtalens viktigste bidrag i denne helheten er felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær og frafall og fremme inkludering» (2019, s. 1)</p>
Insentiver for arbeidsgivere	<p>«gjør at det blir økonomisk lønnsomt å tilrettelegge forholdene på arbeidsplassen slik at arbeidstakerne kan fortsette i arbeidslivet» (2001, s. 4)</p> <p>«premierer de arbeidsgiverne som jobber målrettet mot et mer inkluderende arbeidsliv» (2001, s. 4)</p>
Arbeidsplassen i sentrum	<p>«Den enkelte arbeidsplass er den viktigste arenaen i arbeidet med å forebygge sykefravær, hindre "utstøting", styrke rekrutteringen og å få flere med redusert funksjonsevne i arbeid. Partene er enige om at forankringen på den enkelte arbeidsplass må forsterkes i det videre samarbeidet» (2006, s. 4).</p> <p>«Partene er enige om at det er nødvendig med større grad av forpliktende målsettinger på den enkelte virksomhet som kan bidra til å nå de nasjonale målene» (2006, s. 4).</p> <p>Arbeidsplassen er den viktigste arenaen for et inkluderende arbeidsliv» (2014, s. 1)</p>
Kontrolldiskursen	
Tidlig intervensjon	<p>«Tidligere intervensjon og kvalitativt bedre oppfølging av sykmeldte for å forebygge langtidsfravær og utstøtning» (2001, s. 1)</p> <p>«For den enkelte arbeidstaker medfører omfattende eller langvarig bruk av sykmeldinger en risiko for å falle ut av arbeidslivet for godt» (2001, s. 1)</p>

	<p>«Tiltak på arbeidsplassen bør iverksettes så raskt som mulig etter at sykefraværet har oppstått» (2001, s. 5).</p> <p>«Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværsarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving» (2019, s. 1).</p> <p>«Dette forutsetter fortsatt innsats for å forsterke arbeidet med oppfølging av sykmeldte tidlig og underveis i sykmeldingsløpet» (2014, s. 2)</p> <p>«En forutsetning for å nå målene er at tiltakene settes inn så tidlig som mulig i et sykefravær» (2001, s. 3)</p>
Tett dialog	<p>«Arbeidstaker skal slutte opp om en dialog med arbeidsgiver om mulige tilrettelegginger i arbeidet og være med på å bruke de virkemidler som står til rådighet for arbeidsgiver og arbeidstaker» (2001, s. 3)</p> <p>«Det viktigste arbeidet foregår på den enkelte arbeidsplass i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker» (2006, s. 5).</p> <p>«Tidligere intervensjon og kvalitativt bedre oppfølging av sykmeldte for å forebygge langtidsfravær og «utstøtning» (2001, s. 3)</p> <p>«I IA-virkosighetene utvides arbeidstakernes mulighet til å bruke egenmelding til 8 kalenderdager per sykefraværstilfelle med et samlet øvre tak på 24 dager per år. Dette forutsetter en utvidet egenerklæring hvor vekt på funksjonsevne inngår. Denne egenerklæringen skal så brukes som grunnlag for en tett dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ved mislighold kan arbeidsgiver kreve sykmelding fra første fraværsdag» (2001, s. 5).</p> <p>«Kontakt mellom virksomheten og sykmeldte arbeidstakere for å forebygge at sykefravær fører til varig frafall fra arbeidslivet har derfor høy prioritet» (2014, s. 1)</p>
Funksjonsevnevurdering	<p>«Arbeidstakerne forplikter seg til å bidra med opplysninger om egen funksjonsevne ved</p>

utvidet egenmelding og sykmelding» (2001, s. 5)

«Økt vekt på funksjonsvurdering som grunnlag for sykemelding og oppfølgingstiltak» (2001, s. 5)

«Regjeringen vil foreslå nødvendige lov-/regelendringer som forplikter arbeidstakerne og hjelpeapparatet til å gi nødvendige opplysninger til arbeidsgivere mht. arbeidstakernes funksjonsevne» (2001, s. 3)

«Legeloven foreslås endret slik at sykemeldinger ut over egenmeldingsperioden ikke godkjennes uten at det er foretatt en funksjonsvurdering av pasienten» (2001, s. 3).

«Arbeidstakerne forplikter seg til å bidra med opplysninger om egen funksjonsevne ved sykmelding, slik at relevante tiltak kan settes inn raskest mulig» (2001, s. 6)

Myndighetenes kontroll

«Som ledd i arbeidet skal Arbeids- og inkluderingsdepartementet gjennomføre et (særskilt finansiert) FoU-prosjekt for å innhente kunnskap om virksomhetenes tilretteleggingspraksis og myndighetenes praksis både hver for seg og i samarbeid for å veilede, kontrollere og yte tilskudd og bistand i dette arbeidet» (2006, s. 9, vedlegg s. 4)

«Avtalepartene er enige om at Arbeids- og velferdsetaten kan frata virksomheten status som IA-virksomhet ved manglende oppfølging av forpliktelsene i henhold til samarbeidsavtalen» (2014, s. 4)

«Arbeidstilsynets tilsynsfunksjon og Arbeids- og velferdsetatens kontrollfunksjon må styrkes. Det legges opp til å styrke disse etatene med hhv. 20 og 30 mill. kroner» (2006 vedlegg s. 7).

«Myndighetene skal rapportere omfanget av tilsyn og reaksjoner rettet mot virksomheter og bransjer med høyt sykefravær» (2014, s. 5)

«Avtalepartene er enige om at Arbeids- og velferdsetaten kan frata virksomheten status

som IA-virksomhet ved manglende oppfølging av forpliktelsene iht. samarbeidsavtalen» (2010, s. 3).

«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» (2014, s. 8)

Sykdomsdiskursen

Ikke reell sykdom

«De sentrale partene legger til grunn for samarbeidet at virksomhetene lokalt innleder et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne om tiltak for å motvirke et eventuelt fravær som ikke relaterer seg til sykdom» (2001, s. 4)

Høyt sykdomsfokus

«Bedriftshelsetjenester i IA-virksomhetene får en egen refusjonstakst i folketrygden for arbeid med å tilbakeføre langtidssykmeldte/uføretrygdete til arbeid» (2001, s. 1).

«IA-virksomheter kan helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller hvis sykmeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid» (2010, s. 4).

«[...] for arbeid med å tilbakeføre langtidssykmeldte/uføretrygdete til arbeid» (2001, s. 5)

«Det innføres en ordning for kjøp av helse- og rehabiliteringstjenester for å bringe personer som mottar sykepengar raskere tilbake til arbeidslivet og dermed også redusere sykefraværet» (2006, vedlegg s. 7)

«IA-virksomheter kan helt eller delvis få refundert utgiftene til bruk av bedriftshelsetjeneste (BHT) fra NAV. Det forutsetter at BHTs arbeid bidrar til at arbeidstakere kan unngå sykmelding, eller

	<p><i>hvis sykmeldte eller personer med redusert arbeidsevne tilbakeføres til arbeid» (2010, s. 4)</i></p>
Restarbeidsevne	<p><i>«..å ta i bruk den enkeltes restarbeidsevne, stimulere til yrkesdeltakelse for flest mulig og hindre unødig avgang fra arbeidslivet» (2001, s. 4)</i></p> <p><i>«Intensjonsavtalen skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid» (2006, s. 1)</i></p> <p><i>«Bruk av graderte sykmeldinger, hvor arbeidstakeren kan være delvis i arbeid under sykdom og holde kontakten med arbeidsplassen, er et viktig virkemiddel» (2014, s. 1)</i></p>

Arbeidsmiljødiskursen

Bransjespesifikk innsats	<p><i>«Å rette innsatsen mot områder med særlige utfordringer innenfor bransjer, sektorer, næringer og grupper gjennom å igangsette utviklingsprosjekter for å målrette og justere tiltak innenfor IA-arbeidet» (2010, s. 1)</i></p> <p><i>«Bransjer og sektorer har ulike utgangspunkt, utfordringer og utviklingstrekk, og vil bidra i ulik grad til å oppnå de nasjonale målene for IA-avtalen» (2019, s. 2)</i></p>
Forebyggende arbeidsmiljø	<p><i>«Et godt arbeidsmiljøarbeid som fokuserer løpende og systematisk på forebygging og tilrettelegging er en forutsetning for å fange opp arbeidstakere som er i ferd med å utvikle et helseproblem og hindre at disse faller ut av arbeidslivet» (2006, s. 4)</i></p> <p><i>«Avtalepartene forplikter å arbeide for et godt og målrettet arbeidsmiljøarbeid med vekt på toleranse og mangfold» (2006, s. 4)</i></p> <p><i>«Å arbeide for et godt arbeidsmiljø med vekt på godt forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid» (2014, s. 2)</i></p>

Ny arbeidsmiljøetsatsning

«For å gjøre en offensiv innsats for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, etableres det en ny arbeidsmiljøetsatsning som skal bidra til kunnskap, kompetanse og verktøy for virksomhetene» (2019, s 2)

«Arbeidsmiljøetsatsingen skal støtte opp under begge innsatsområder i IA-avtalen og dreie seg om målrettet bransje- og arbeidsplassrettet kunnskapsutvikling, formidling og veivisning i forebyggende arbeidsmiljøarbeid» (2019, s. 4)

HMS

«Partene er enige om at det i det videre IA-samarbeidet skal settes større fokus på forebygging og systematisk HMS-arbeid» (2006, s. 4).

Kunnskapsdiskursen

Forskning og evaluering

«Det skal også settes i gang følgeforskning og evalueringer av tiltakene på en slik måte at man får best mulig grunnlag for å vurdere virkninger av de samlede virkemidlene» (2019, s. 7)

«I forskningen er det metodisk krevende å skille ut de ulike medvirkende årsaksfaktorene av en slik helhetlig satsning. En faglig god tolkning av situasjon og utvikling er derfor viktig for å kunne vurdere om en lykkes eller ikke» (2014, s. 2)

Avtalepartene er enige om at arbeidsministeren sammen med lederne i organisasjonene en gang i året skal avholde en større nasjonal fagpolitisk konferanse, hvor også forskermiljøene trekkes inn og hvor tema baseres på utviklingen av målene for avtalen (2010, s. 3).

«På bakgrunn av dokumentert kunnskap skal det fastsettes egne mål og indikatorer for prioriterte bransjer og sektoren» (2019, 2)

«For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass» (2019, s. 4)

«Partene vil i IA-perioden rette særlig innsats mot de lange og/eller hyppig gjentakende sykefraværene. Innsatsen skal være kunnskapsbasert» (2019, s. 4)

«Arbeidsmiljøsatsingen innebærer tilgjengeliggjøring av kunnskapsbasert informasjons- og veivisingsmateriell og anbefalinger, slik at virksomhetene enkelt kan ta i bruk de nye virkemidlene som støtte og inspirasjon i sitt eget lokale forbedringsarbeid» (2019, s. 4)

«Arbeidslivssentrene skal legge kunnskap og kompetanse fra arbeidsmiljøsatsingen til grunn for sin bistand og støtte til virksomhetene» (2019, s. 5)

«Det kan videre være behov for å utvikle et bedre data- og statistikkgrunnlag på bransje- og yrkesnivå innenfor IA-avtalens fokusområder, herunder sykefravær og egenmeldingsbruk, frafall, arbeidsmiljø mv» (2019, s. 7).

Økt kompetanse

«Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene. Opplæring i arbeidsmiljø og målrettet arbeidsmiljøarbeid skal bygge på kunnskap og kompetanse fra den nye arbeidsmiljøsatsingen» (2019, s. 5).

«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» (2014, s. 3-4)

«For å ha effekt må forebyggende arbeidsmiljøarbeid være kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass» (2019, s. 4)

«Partene er enige i behovet for å få et bedre samlet grep om forståelsen for drivkreftene bak utviklingen i sykefraværet, utstøtingen og frafallet/manglende inkludering i arbeidslivet. Ikke minst er det viktig å få en bedre forståelse av en eventuell sammenheng mellom sykefravær, yrkesdeltagelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere» (2010, s. 3)

«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» (2014, s. 7)

«Det forebyggende og tilretteleggende arbeidsmiljøarbeidet gir også erfaringer og kunnskap som kan bidra til å redusere barrierene for rekruttering av arbeidstakere med tilretteleggingsbehov» (2006, s. 4)

Inkluderingsdiskursen

Arbeidsliv med plass til alle

«Regjeringen legger stor vekt på et arbeidsliv med plass til alle. Arbeidslivet må derfor gjøres mer inkluderende og forholdene i den enkelte virksomhet må i større grad vært lagt til rette for yrkesdeltakelse også for mennesker som ikke kan yte full innsats» (2001, s. 1)

«Et inkluderende arbeidsliv stiller krav ikke bare til inkludering av personer med redusert funksjonsevne, men også til inkludering av andre grupper som har problemer med å få innpass i arbeidslivet. Partene er enige om at JA-avtalen kan være et virkemiddel for å motvirke diskriminering i arbeidslivet generelt» (2006, s. 2)

«Avtalepartene forplikter å arbeide for bevisstgjøring ved ansettelse for å forebygge diskriminering for eksempel begrunnet i kjønn, alder, etnisitet eller funksjonsevne» (2006, s. 4)

Inkludering av de utenfor arbeidsmarkedet

«Evalueringen av Intensjonsavtalen (2001-2005) viste at de operative delmålene på virksomhetsnivå i første rekke var rettet mot personer som allerede hadde et ansettelsesforhold. Avtalen har i liten grad bidratt til å bedre situasjonen for personer som står utenfor arbeidslivet. Partene og myndighetene er derfor enige om at det i det videre samarbeidet skal være et større fokus på inkludering og rekruttering av personer som ikke har et arbeidsforhold» (2006, s. 4).

«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» (2014, s. 2).

«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» (2014, s. 1)

Opplæring og praksis

«IA-avtalen skal bidra til at flere kommer i arbeid gjennom en hensiktsmessig innretning på virkemidlene og å øke bruken av det ordinære arbeidsliv for å gi trening, praksis og kvalifisering tilpasset arbeidslivets behov» (2006, s. 4).

Felles ansvar

«Dette er et felles nasjonalt ansvar som krever en forsterket innsats i hele arbeidslivet, også utover IA-avtalens virkeområde. Først når vi lykkes med dette, har vi lykkes i målet om å få et mer inkluderende arbeidsliv» (2006, s. 4)

«IA-arbeidet har vist at når innsatsen rettes inn mot individnivå, virksomhetsnivå og nasjonalt nivå basert på samarbeid og konsensus, kan det oppnås resultater» (2006, s. 1)

«IA-avtalen har gitt en tettere samhandling rundt inkluderingsarbeidet på alle nivå mellom myndighetene, partene og i virksomhetene» (2014, s. 1)

«Å være en IA-virksomhet betyr at både arbeidsgiver og tillitsvalgt/arbeidstaker forplikter seg til systematisk samarbeid for å oppnå mer inkluderende arbeidsplassen» (2014, s. 4)

Insentiver for arbeidsgivere

«En viktig forutsetning for å få til et mer inkluderende arbeidsliv er å etablere insentiver for arbeidsgiverne som:

- gjør at det blir økonomisk lønnsomt å tilrettelegge forholdene på arbeidsplassen slik at arbeidstakerne kan fortsette i arbeidslivet
- premierer de arbeidsgiverne som jobber målrettet med å få til et mer inkluderende arbeidsliv» (2001, s. 4).

«Det innføres langt sterkere insentiver enn i dag for å stimulere arbeidsgiverne til å holde på og rekruttere arbeidstakere med redusert arbeidsevne (arbeidstakere som er i ferd med å falle ut av arbeidslivet pga. sykdom, delvis uføretrygdede og lignende) og få til et mer inkluderende arbeidsliv» (2001, s. 6).

«Vesentlig økte lønnstilskudd til bedrifter som rekrutterer/har arbeidstakere med redusert funksjonsevne» (2001, s. 7).

Ansvar

«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 den nye IA-avtalen slik at eksisterende IA-virksomheter og potensielle nye IA-virksomheter motiveres til innsats» (2010, s. 4).

«Utvikle 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 (2010, 5)

- Jobbe for at så mange arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud som mulig gjennomfører IA-kurs.
- I fellesskap utvikle veiledningsverktøy til bruk i virksomhetene for tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging.
- Være bidragsyter til at sektorer/bransjer med høy fravær får økt

kunnskap om årsakssammenhenger til fravær i sine virksomheter/bransjer og at de iverksetter tiltak i tråd med IA-avtalens målsettinger.

- Være pådrivere for ulike forsøksordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet.
- Partene setter aktivitetsmål basert på nasjonale mål, tilpasset utfordringer og forutsetninger innenfor de ulike tariffområder, for å støtte opp om virksomhetenes arbeid.
- Utvikle verktøy spesielt tilpasset ulike organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse.
- Delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokal og sentral IA-aktivitet gjennom deltakelse i regionale og nasjonale koordineringsgrupper. (2010, s. 5).

Trepartsdiskursen

Endringer i arbeidsmarkedet

«Store endringer som teknologit utvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen vil påvirke arbeidslivet og kompetansebehovene i samfunnet i årene framover. Å møte disse utviklingstrekkene krever en helhetlig innsats gjennom trepartssamarbeidet» (2019, s. 1)

«IA-avtalens viktigste bidrag i denne helheten er felles innsats fra partene på arbeidsplassen for å forebygge sykefravær og frafall og fremme inkludering» (2019, s. 2)

Samarbeid for høy sysselsetting

«Trepartssamarbeidet om et mer inkluderende arbeidsliv skal bidra til høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet» (2019, 1)

Samarbeid for å nå målene

«Gjennom samarbeidet skal de ulike partene aktivt bidra til at den enkelte arbeidsplass kan delta i et forpliktende løft for å nå de felles målene» (2006, s. 4).

«Arbeidet med å gjøre virksomhetene mer inkluderende skal skje i tett og regelmessig dialog mellom arbeidsgivere og de

	tillitsvalgte/arbeidstakernes representanter» (2006, s. 4)
Viktigheten	«Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med IA-arbeidet. Både ledelse, tillitsvalgte og verneombud har viktige roller i dette arbeidet» (2019, s. 3)
Moraldiskursen	
Dårlig holdning	«Partene i arbeidslivet har sammen med myndighetene et særlig ansvar for holdningsskapende arbeid og for å snu utviklingen» (2006, s. 1)
Lav arbeidsmotivasjon	«avtalefestet pensjon (AFP) gjør det særlig viktig å motivere arbeidsgivere til å rekruttere og holde på arbeidstakere over 62 år» (2001, s. 1).
Ikke reel sykdom	«De sentrale partene legger til grunn for samarbeidet at virksomhetene lokalt innleder et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakere om tiltak for å motvirke et eventuelt fravær som ikke relaterer seg til sykdom» (2001, s. 1)
Passive sykepengemottagere	«Regjeringen vil unngå mest mulig bruk av «passive» trygdeytelser. Mer av folketrygdens ytelser skal brukes til aktive tiltak inn mot virksomhetene» (2001, s. 4)
	«Det er et mål for regjeringen at bruken av aktive tiltak rettet inn mot virksomhetene skal økes på bekostning av «passive» trygdeytelsen» (2001, s. 4)
	«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» (2014, s. 1)
	«Hovedfokus å forebygge at mottakere av korttidsytelser går over på varige, passive trygdeytelser. Det er derfor nødvendig å forsterke innsatsen overfor disse gruppene for å nå nasjonale mål - som kan måles»

(2006, s. 6, vedlegg s. 1)
