



Sjekklister for lokalt IA-arbeid



Denne oversikten er ment som et tilbud til YS-forbundenes lokale tillitsvalgte i arbeidet med IA-avtalen for perioden 2025-2028. Den er utviklet av YS' IA-forum, og ble sist oppdatert i mai 2026.

IA-avtalen

IA-avtalen for 2025–2028 legger stor vekt på at lokalt partssamarbeid skal være fundamentet for utvikling av arbeidsmiljøet og for å forebygge sykefravær og frafall. Partene i arbeidslivet har et felles ansvar for å følge opp avtalen lokalt, og innsatsen på den enkelte arbeidsplass er avgjørende for å lykkes.

- Har dere hatt møter om IA med ledelsen etter at denne IA-avtalen ble inngått?
- Har dere en lokal samarbeidsavtale for IA-arbeidet i virksomheten?
- Har dere felles opplæring om temaene i IA-avtalen for arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombudene?
- Er ansatte, tillitsvalgte, verneombud og ledere kjent med avtalens formål og forpliktelser?

Forebyggende arbeidsmiljø

Forebyggende arbeidsmiljø handler om hvordan man planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidet. Arbeidsprosessene må organiseres slik at de forebygger overbelastning og ivaretar arbeidstakernes fysiske og psykiske helse.

- Har dere kartlagt fysiske og psykososiale risikofaktorer på arbeidsplassen deres?
- Har dere skaffet dere oversikt over tilgjengelige verktøy og hjelpemidler i arbeidsmiljøarbeidet (f.eks. Arbeidsmiljøportalen og Idébanken)?
- Jobber dere i en bransje med bransjeprogram? Da finnes det IA-verktøy tilpasset deres behov.

Sykefravær og frafall

De siste årene er det de lengre fraværene som har bidratt mest til økningen i sykefraværet. Det er disse sykefraværene som gir økt risiko for å falle varig ut av arbeidslivet. Den nye IA-avtalen har derfor satt fokus på å få redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

- Samarbeider dere med arbeidsgiver om forebygging av sykefravær og frafall?
- Har dere satt felles mål for reduksjon av det totale sykefraværet i virksomheten?
- Er formålet med sykefraværarbeidet kjent for alle ansatte?
- Har dere utvidet rett til egenmelding ved korte sykefravær? (Arbeidsgiver har plikt til å drøfte dette med de tillitsvalgte.)
- Har dere oversikt over mulighetene for tilrettelegging og andre støttende tiltak for å forebygge og redusere sykefravær og frafall?
- Vet dere hva NAV kan tilby av tiltak, hjelpemidler og andre ordninger for tilrettelegging?
- Er dere kjent med [arbeidsgivers forebyggings- og tilretteleggingsplikt?](#)
- Er dere kjent med [arbeidstakers medvirknings- og aktivitetsplikt?](#)

Hva er IA-avtalen?

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble første gang inngått i 2001. IA-avtalen for perioden 2025–2028 skal bidra til å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet, og samtidig styrke innsatsen for et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Avtalen bygger på bredt partssamarbeid på alle nivåer og legger vekt på målrettet innsats, tydelig rollefordeling og aktiv medvirkning fra alle aktører.

IA-avtalen gjelder for hele arbeidslivet, og begrepet «IA-virksomhet» med spesielle virkemidler er fjernet. I stedet er det etablert satsinger på arbeidsmiljø, bransjeprogrammer og bedre oppfølging av sykmeldte.

Avtalens innsatsområder og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør lokalt. Det handler om å styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, forbedre sykefraværsoppfølgingen og sikre tidlig innsats.

Hvordan kan lokale tillitsvalgte jobbe med IA-avtalen?

Tillitsvalgte har en nøkkelrolle i arbeidet med å skape et mer inkluderende arbeidsliv. IA-avtalen for 2025–2028 bygger på partssamarbeid på alle nivåer og forutsetter aktiv innsats fra både arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter. De tillitsvalgte, verneombud og AMU skal delta aktivt i utvikling av rutiner for sykefraværsoppfølging på arbeidsplassen. I tillegg til IA-avtalen gir arbeidsmiljøloven, folketrygdloven og tariffavtalene rettigheter og plikter som støtter opp under dette arbeidet.

Dialog med arbeidsgiver

Dersom arbeidsgiver ikke inviterer til samarbeid og dialog om dette kan tillitsvalgte kreve drøftinger om IA-relaterte temaer. Aktuelle spørsmål å ta opp i slike møter kan være:

- Hvordan er arbeidsmiljøet hos oss?
- Er arbeidsprosessene organisert på en hensiktsmessig måte?
- Blir alle ansatte involvert i forbedrings- og utviklingsarbeidet?
- Er de psykososiale forholdene gode nok til at folk trives og mestrer jobben? (Lovens krav til det psykososiale arbeidsmiljøet er tydeliggjort fra 2026. Les mer hos [Arbeidstilsynet](#).)
- Hvordan er sykefraværet hos oss?
- Hvor mye av sykefraværet handler om arbeidsforholdene?
- Gjør vi nok i forhold til forebygging av sykefravær og frafall?
- Har vi bevissthet rundt stress og rollekonflikter som kan oppstå i arbeidet, f.eks. når vi jobber med pasienter eller kunder?
- Får ansatte med behov for tilrettelegging den bistanden de trenger for å kunne utføre arbeidet sitt? (ref. [arbeidsmiljølovens § 4-6](#))
- Skal vi inngå en lokal samarbeidsavtale om hvordan virksomheten og de tillitsvalgte kan bidra til et mer inkluderende arbeidsliv?
- Har vi vurdert eller drøftet utvidet egenmelding ved korte sykefravær? (jf. [folketrygdlovens § 8-24](#))

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid

Forebyggende arbeidsmiljøarbeid handler om hvordan arbeidsprosesser planlegges, organiseres og gjennomføres for å fremme helse og trivsel, og redusere risiko for sykefravær og frafall. Sosiale trivselstiltak er selvfølgelig verdifulle, men det er organiseringen av arbeidet som har størst betydning for å begrense sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

IA-avtalen for 2025–2028 legger stor vekt på å styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Gjennom bransjeprogrammer, arbeidsmiljøsattingen og videreutvikling av digitale verktøy skal virksomhetene få tilgang til kunnskapsbasert støtte og praktiske hjelpemidler.

Det finnes mange gode kilder til informasjon og inspirasjon:

- [Idébanken](#) hos Nav tilbyr mange praktiske veiledere til hvordan virksomheten kan jobbe med arbeidsmiljøet og med forebygging og oppfølging av sykefravær. Rådene deres kan være nyttige for både ledere, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte.
- [STAMI \(Statens arbeidsmiljøinstitutt\)](#) og [NOA](#) tilbyr viktig kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidshelse. Forskjellige yrker og bransjer har forskjellige risikofaktorer, og dette har betydning for hvordan dere kan forebygge sykefravær og frafall. [«En bra dag på jobb»](#) er STAMIs forskningsbaserte verktøy som gjør at ledere og ansatte kan forbedre arbeidsmiljøet sammen. Det er enkelt å bruke, bygger på samarbeid mellom partene på arbeidsplassen, og bidrar til å finne konkrete tiltak som forebygger sykefravær og løfter kvaliteten på arbeidet.
- [Arbeidstilsynet](#) tilbyr verktøyet [«Arbeidsmiljøhjelpen»](#), men dette vil bli oppdatert sommeren 2026.
- Nav tilbyr også korte nettkurs om arbeidsmiljø og andre aktuelle temaer. Kurskalenderen finner du [her](#). Hvis virksomheten din sliter med høyt sykefravær, kan [Nav Arbeidslivssenter](#) eventuelt tilby dere bistand i en periode.
- [Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv](#) formidler gode råd om hvordan virksomhetene kan utvikle og utnytte ressursene til eldre medarbeidere.

Nærvær, fravær og tilrettelegging

IA-avtalen for 2025–2028 legger større vekt på tydeliggjøring av det ansvaret som den sykmeldte og arbeidsgiver har.

Det har vist seg at tilknytning til jobben, selv om man er sykmeldt, er viktig for å hindre at man ramler varig ut av arbeidslivet. Tilrettelegging er derfor viktig for å holde ansatte helt eller i delvis i arbeid selv om man har helseproblemer.

Egenmeldingsordningen er ikke lenger en særskilt del av IA-avtalen, men folketrygdloven gir alle arbeidsgivere plikt til å drøfte utvidet egenmelding med de tillitsvalgte. Dette gir mulighet for å utvide egenmeldingsperioden til inntil 16 dager av gangen, tilsvarende arbeidsgiverperioden. Mange virksomheter velger fortsatt den fleksible løsningen fra tidligere IA-avtaler, med inntil 24 dager per år og maks 8 dager av gangen.

NHO har en nyttig artikkel om [fordelene med utvidet rett til egenmelding](#) på sine nettsider.

Noen arbeidstakere opplever at arbeidsgiver bestrider sykmeldingen som legen har skrevet ut og derfor nekter å betale ut sykepengen. Dette er en rettighet som arbeidsgiver har. YS-forbundet SAFE har laget en [praktisk veiledning](#) til hjelp for arbeidstakere som opplever dette.