

Inkluderende arbeidsliv

Videregående opplæring



SAMARBEID SKOLE—NÆRINGS LIV



Inkluderende arbeidsliv

- Inkluderende arbeidsliv (IA) er et program for elever i videregående skole som driver en ungdomsbedrift.
- En ungdomsbedrift kan inngå samarbeidsavtale med NAV arbeidslivssenter og bli sertifisert som IA-ungdomsbedrift.



Hva er IA?

- IA – inkluderende arbeidsliv – har sin opprinnelse fra Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, som er inngått mellom partene i arbeidslivet og regjeringen.
- Avtalens hovedmål er å gi plass til alle som kan og vil arbeide. Intensjonsavtalen skal bidra til å:
 - forebygge og redusere sykefravær
 - styrke jobbnærvær og bedre arbeidsmiljøet
 - hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet
- En IA-virksomhet er en virksomhet som har tegnet en IA-avtale med NAV og dermed forpliktet seg til å arbeide for målene i Intensjonsavtalen. NAV har fått i oppgave å bistå IA-virksomheter som vil arbeide for å nå målene i Intensjonsavtalen.
- Hovedarenaen for IA-arbeidet er arbeidsplassen, og hovedaktørene er arbeidsgiver og arbeidstaker.



Hvordan bli en IA-ungdomsbedrift?

- I de fylkene hvor UE har inngått samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter, er det mulig for ungdomsbedrifter å inngå IA-avtaler.
- Sjekk med UE i ditt fylke hvorvidt det er etablert et slikt samarbeid og hvordan dette er formalisert.
 - I noen fylker kommer NAV på skolebesøk, i andre fylker arrangeres kurs eller samlinger der det informeres om IA og hvordan IA-arbeidet settes i gang.
- IA-avtalen signeres av to medlemmer i ungdomsbedriften og en person fra NAV.
- IA-avtalen gjelder for ALLE medlemmene i ungdomsbedriften.



IA-avtalen

Ungdomsbedriften forplikter seg til å:

- Utarbeide mål- og handlingsplan for sitt IA-arbeid og følge opp denne planen.
- Etablere gode rutiner for registrering og oppfølging av nærvær/fravær.

Å være en IA-bedrift er et kvalitetsstempel som viser at elevene tar trivsel, inkludering, nærvær og fravær på alvor. Aller viktigst er samarbeidet som etableres mellom elevene og at alle deltar aktivt i IA-arbeidet.



Hva NAV Arbeidslivssenter kan bidra med

IA-ungdomsbedrifter får tilgang på NAVs fagkompetanse og tjenester, for eksempel:

- IA-kurs for lærere
- Skolebesøk
- IA-kurs for personalsjefer / daglige ledere i ungdomsbedrifter
- Hjelp og veiledning underveis



Skolebesøk/kurs

Temaer som tas opp på skolebesøk/kurs:

- Nærværsfaktorer
- Fraværsoppfølging
- Hva gjør en gruppe god?
- Spilleregler
- Mål og handlingsplan
- IA-avtale



Hvordan komme i gang med IA?

Aktuelle temaer som kan diskuteres i ungdomsbedriften i oppstarten av IA-arbeidet:

- Hva gjør at hver enkelt av dere kommer på ”jobb” i UB-en?
- Hva kan dere gjøre for å skape et godt arbeidsmiljø?
- Hvordan snakker dere sammen?
- Hvordan fordeler dere oppgaver og ansvar?
- Hvordan løser dere konflikter?
- Hva er gyldig og ikke-gyldig fravær?
- Er det kontakt og oppfølging med dem som er syke/borte?
- Hvilke rutiner for registrering av ansatte som er syke/borte og til stede ønsker dere?
- Hvilke mål og tiltak ønsker dere å fokusere på i mål- og handlingsplanen?
- Hvordan følge opp mål- og handlingsplanen?
 - IA som et eget punkt på personalmøtene?



Mål og handlingsplan

IA-mål	Tiltak	Gjennomføres innen	Ansvarlig



IA som fast punkt på personalmøtene

- Hvordan har vi det? (trivsel)
 - Hva er bra?
 - Er det noe vi ønsker å endre på?
 - Hvordan fungerer fordelingen av oppgaver og ansvar i UB-en?
- Hvordan ser fraværstatistikken ut?
 - Har noen vært borte (syke) i det siste?
 - Har leder vært i kontakt med den/de syke?
- En sjekk av målene og handlingsplanen
 - I hvilken grad har vi nådd målet om ...?
 - Er tiltakene gjort?
 - Hvis nei, hva skal til for å nå målet / gjøre tiltakene?
 - Hva har vi lært?



En god arbeidsplass er ...

... et sted hvor medarbeiderne har:

- tillit til de menneskene de jobber for,
- er stolte av det de gjør
- og føler fellesskap med sine kolleger.



En positiv effekt

Østlandsforskning har i to rapporter fra hhv. 2007 og 2009 sett på betydningen av deltakelse i inkluderende arbeidsliv (IA) for ungdomsbedrifter i Akershus. Følgende funn løftes frem:

- UBer som var aktive i IA-prosjektet hadde klart lavere fraværsandel sammenlignet med UBer som ikke deltok i IA-prosjektet.
- Elever i UBer som var aktive i IA-prosjektet opplevde høyere grad av inkludering, anerkjennelse og medvirkning sammenlignet med elever i UBer som sto utenom IA-prosjektet.
- IA-prosjektet har bidratt positivt til holdningsendring i forhold til elevenes forståelse av fravær og hva som bidrar til trivsel og inkludering.

"Jakten på arbeidsgleden i ungdomsbedriften" – ØF-rapport 09/2007

"Trivsel og fravær i videregående opplæring" – ØF-rapport 08/2009

www.ue.no