****

**IA handlingsplan**



 Foto: Erlend Haarberg

**for**

**Dønna kommune**

**2014-2018**

Vedtatt i adm.utv sak 4/15 3.2.2015.

**OM 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.**

Den første IA-avtalen mellom Dønna kommune og NAV Arbeidslivssenter ble undertegnet i desember 2001, med en varighet på fire år. Bakgrunnen av en utvikling der stadig flere gikk ut av arbeidslivet og over på varige trygdeordninger. Høsten 2003 ble avtalen evaluert, og i desember samme år signerte partene en erklæring om videreføring ut avtaleperioden. Avtalen ble evaluert på nytt høsten 2005, og den 14.12.2005 ble det inngått en ny intensjonsavtale om et inkluderende arbeidsliv med varighet til 31.12.2009. 24. februar 2010 ble partene enige om en ny IA-avtale, som varte frem til 31. desember 2013.

Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv ble så inngått 4.mars og med varighet til 31.desember 2018.

**For den nye IA-avtalen er det nasjonale overordnete målet:**

* Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

**De tre nasjonale delmålene er:**

* Reduksjon i sykefraværet med 20 % i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
* Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
* 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).

**INNLEDNING**

**23.9.2014 signerte NAV arbeidslivssenter, rådmannen og Fagforbundet i Dønna kommune en ny samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, gjeldende frem til utgangen av 2018.**

Som en del av denne avtalen skulle Dønna kommune på grunnlag av de tre nasjonale delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål tilpasset virksomhetens utfordringer. Målene skulle utarbeides i fellesskap med arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i en egen handlingsplan.

25.03.14 ble det gjennomført et temamøte hvor blant annet den nye IA-avtalen ble gjennomgått, dette i tråd med ny inngått samarbeidsavtale. Tilstede på temamøtet var rådmannens lederteam, enhetsledere, fagorganisasjonene og verneombudene.

For å få på plass en handlingsplan ble det satt ned en arbeidsgruppe med følgende sammensetning: hovedverneombud, HTV Fagforbundet, avdelingsleder DOS, rektor DBU og kommunalsjef 2. I prosessen har en knyttet til seg kommunens IA-kontakt og helsekoordinator. Arbeidsgruppen skulle lage et utkast, som så skulle sendes ut til enhetene på høring, før endelig behandling i arbeidsmiljøutvalg.

Mandatet til arbeidsgruppen har vært å få arbeidet frem mål og tiltak i tilknytning til IA-avtalens tre delmål som sier følgende:

**Delmål 1: Sykefravær**

1. Utarbeide mål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen

**Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne**

1. Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne, for å hindre frafall fra arbeidslivet..
2. Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som Nav har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

**Delmål 3: Avgangsalder**

1. Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.
2. Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

**IA-delmål 1: Reduksjon av sykefravær**

**Mål: Dønna kommune skal redusere den totale sykefraværsprosenten med 20 % i IA-perioden 2014-2018. Det vil si at kommunen samlet ikke har et sykefravær som overstiger 6,1 %.**

For å nå dette målet må hver enhet jobbe aktivt med å redusere sykefravær. Den enkelte enhet setter seg mål for sykefraværet slik at en samlet kan oppnå det kommunale målet for IA-perioden.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Enhet** | **Gj.snitt for perioden 2011-2013** | **Reduksjon** | **Mål for perioden 2014-2018** |
| Rådmannens stab | 7,8 % | -20 % | 20 % nedgang fra periode 2011-2013 utgjør et sykefravær på 6,1 %.**Mål:****Dønna kommune skal ikke ha et sykefravær som overstiger 5,6 %.** |
| DOS | 7,5 % |
| Hjemmetjenesten | 11,3 % |
| DBU | 7,3 % |
| Løkta oppvekstsenter | 4,4 % |
| Dønna barnehage | 12,1 % |
| Voksenopplæringen | 9,3 % |
| Teknisk etat | 4.5 % |
| Helse og lege | 12,3 % |
| **Sum Dønna kommune** | **7,6 %** |

**Tiltak 1.1**

* Sykefraværsmålet for den enkelte enhet settes inn på sykefraværsstatistikken som sendes ut fra personal ved hver tertialrapportering.

Begrunnelse: Sykefraværsmålet skal være kjent og synlig.

**Tiltak 1.2**

* Resultater og mål skal rapporteres i tertial og årsmelding. Ved manglende resultatoppnåelse skal denne begrunnes og tiltak settes inn.
* Ved sykefravær over 8 % gjennomføres det oppfølgingsmøter med vernetjeneste og kommunalsjef 2.

Begrunnelse: Hver enhet skal ha fokus på utviklingen av sykefraværet. Målet skal nås

innen utgangen av 2018.

**Tiltak 1.3**

* Visualisering av sykefraværet til og ovenfor den enkelte

Begrunnelse: I arbeidslivet så vet vi at en visualisering av sykefravær og spesielt eget sykefravær, bevisstgjør den enkelte. Dette kan bidra til et bedre utgangspunkt for ledere og arbeidstakere, for i fellesskap finne løsninger for å oppnå større nærvær.

**Tiltak 1.4**

* Det skal gjennomføres en forventningssamtale mellom leder og nye ansatte. Forventningssamtalen skal fokusere på holdninger, kultur, rutiner og hvordan IA-avtalen praktiseres på arbeidsplassen og kommunen.

Begrunnelse: Informasjon og forståelse om IA-arbeidet, kultur, holdninger, rutiner i fht

nærværs- og sykefraværsarbeidet er viktig å få formidlet til nye medarbeidere så tidlig som

 mulig.

**Tiltak 1.5**

* Det gjennomføres to personalmøter i året hvor IA-arbeidet er tema. Tema på disse møtene kan være: sykefraværsutviklingen på enheten, mål og tiltak i handlingsplanen, evalueringa at IA-arbeidet på enheten m.m. På disse møtene skal både ledelse, tillitsvalgte og verneombud være delaktige.
* Hver enhet gjennomfører en analyse av sykefraværet som legges frem for personalet. Dette slik at en i fellesskap kan bidra med innspill for hvordan en kan nå enhetens mål for sykefraværet.
* Felles opplæring med tillitsvalgte og verneombud for å få en omforent forståelse av IA-arbeidet.

Begrunnelse: Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte.

**Tiltak 1.6**

* Alle ledere med personalansvar må på forhånd gå i dialog med sine medarbeidere for å diskutere individuelle (livsfase-) behov for å ta ut permisjon, feriedager, avspasering etc. Samtidig må den enkelte medarbeider ta ansvar for dialog og tilkjennegi sine behov ovenfor sin leder.

Begrunnelse: Arbeidstakere står i ulike livsfasesituasjoner med ulike utfordringer og ulike

behov. Noen av disse situasjonene kan medføre økt stress og slå ut i sykefravær hos den

enkelte. Tiltaket skal øke nærværet og forutsigbarheten for bemanningssituasjonen på

arbeidsplassen. Tiltaket gir ikke økte rettigheter, men vil i forkant av livsfasebehov øke

dialogen med tanke på rasjonelle løsninger.

**IA-Delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne**

**Mål: Dønna kommune skal forbygge at medarbeidere med redusert arbeidsevne går ut av arbeidslivet.**

**Tiltak 2.1**

* Tilrettelegging av arbeidsforhold for arbeidstakere med spesielle behov.

Begrunnelse: Tilretteleggingsplikten i arbeidsmiljøloven § 4-6 er ufravikelig og vidtrekkende. Pliktens omfang avhenger av arbeidsgivers reelle muligheter for tilrettelegging og gjelder så langt det er mulig.

**Tiltak 2.2**

* Det skal gjennomføres en tett oppfølging av ansatte med gjentatt sykefravær for i samarbeid avklare arbeidsevne. Involvere kommunens IA-kontakt for råd og veiledning.
* Omplassering og utprøving innen de muligheter som finnes i kommunen.

Begrunnelse: Det er viktig å kartlegge arbeidsevnen slik at en unngår at arbeidstakere går helt ut av arbeidslivet.

**Tiltak 2.3**

* Dønna kommune skal der det er mulig åpne opp for personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

Begrunnelse: Det forplikter å være en IA-bedrift. Arbeids- og velferdsetaten formidler kandidater, sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt annen tilrettelegging. Ordningen åpner også opp for at Dønna kommune kan få prøvd ut ansatte i andre nærliggende kommuner og IA-bedrifter.

**IA-delmål 3: Ha et livsfase perspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.**

**Mål: Stimulere til at eldre arbeidstakere står lengre i arbeid**

**Tiltak 3.1**

* Enhetsleder gjennomfører en egen medarbeidersamtale med arbeidstakere som fyller 60 år. Tema kan være: kartlegging av helsebelastende arbeidsoppgaver, organisering av kompetanseoverføring og behov for kompetansepåfyll. Informere om muligheten til videre arbeid med pensjonistvilkår.

Begrunnelse: Stimulere arbeidstakere til å stå videre i arbeidet.

……………………………………… …………………………………………

Rådmann Tillitsvalgt

 ………………………….

 Hovedverneombud

 Dato:……………

 Dønna kommune