

# Mål og tiltak for IA-arbeidet i HFK 2014-2018

## 1. Bakgrunn

Regjeringa og partane i arbeidslivet skreiv 4. mars 2014 under ein ny Intensjonsavtale for eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen).

Det overordna målet for IA-avtalen er:

- å betre arbeidsmiljøet, styrkje nærværet til jobb, førebyggje og redusere sjukefråværet og hindre utstøyting og fråfall i arbeidslivet.

Dei tre delmåla på nasjonalt nivå for IA-avtalen er:

1. å redusere sjukefråværet med 20 prosent i forhold til andre kvartal 2001. Dette inneber at sjukefråværet på nasjonalt nivå ikkje skal kome over 5,6 prosent.
2. å hindre fråfall og auke sysselsetjing av personar med nedsett funksjonsevne.
3. å forlengje yrkesaktiviteten etter fylte 50 år med tolv månader. Med dette er meint ein auke samanlikna med 2009 i den gjennomsnittlege perioden med yrkesaktivitet (for personar over 50 år).

IA-avtalen slår fast at IA-arbeidet skal vere ein del av det systematisk førebyggjande HMS-arbeidet.

Sentrale punkt i den nye IA-avtalen er:

- Større vekt på førebygging og arbeidsmiljøutvikling
- Styrke partssamarbeidet i IA-arbeidet lokalt
- Forenklingar i reglane om oppfølging av sjukmelde (gjeldande frå 1. juli 2014)
- Fjerning av fleire sanksjonar mot arbeidsgivarar og sjukmeldarar som ikkje følgjer opp pliktane sine
- Forsterka innsats for personar med nedsett funksjonsevne – prioritering av unge arbeidssøklarar
- Satsing på kunnskapsutvikling og forsøk
- Nytt førebyggings- og tilretteleggingstilskot for IA-verksemder

## 2. Hordaland fylkeskommune som IA-verksemde

Hordaland fylkeskommune underteikna ny samarbeidsavtale med NAV 19. juni 2014 (vedlegg), etter å ha vore IA-verksemde sidan 2003.

Samarbeidsavtalen er i hovudsak ei vidareføring av den førre versjonen (2010-13), men det ligg som eit krav til IA-verksemdene at arbeidsgivaren, dei tillitsvalde, verneombodet og dei tilsette elles utarbeider eigne, nye mål for IA-arbeidet i avtaleperioden.

Som IA-verksemde får HFK ein eigen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter, rett til å søke førebyggings- og tilretteleggingstilskot og utvida eigenmeldingsordning.

Som IA-verksemde skal fylkeskommunen setje mål på alle tre delmåla:

### **Delmål 1: Sjukefråvær.**

Verksemda skal utarbeide aktivitetsmål for sjukefråværsarbeidet og setje resultatmål for sjukefråværsutviklinga.

### **Delmål 2: Personar med nedsett funksjonsevne.**

Verksemda skal

- a) setje aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor eigne arbeidstakarar med nedsett arbeidsevne for å hindre fråfall frå arbeidslivet
- b) setje aktivitetsmål for korleis verksemda skal opne for personar som Arbeids- og velferdsetaten har avklart, og som har behov for å få prøvd ut arbeids- og funksjonsevna si i det ordinære arbeidslivet

### Delmål 3: Avgangsalder.

Verksemnda skal

- setje aktivitetsmål for korleis verksemnda kan stimulere eldre arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid
- ha eit livsfaseperspektiv som skal gå inn som ein del av personalpolitikken til verksemnda og som ein del av det systematiske førebyggjande arbeidet

Hordaland fylkeskommune legg eit **nærversperspektiv** på arbeidet med å førebyggje og redusere sjukefråvær, styrke jobbnærveret og betre arbeidsmiljøet. Med nærversarbeid vert meint alt arbeid som støttar opp under nærver i staden for fråvær. Sentrale område i nærversarbeidet er:

- Arbeidsmiljøutvikling, med vekt på psykososialt arbeidsmiljø og fellesskap
- Leiarskap som legg vekt på retning, medverknad, ansvar, engasjement og meistring
- God personalomsorg, både ved nærver og fråvær.

HFK vil så langt det er råd nytte omgrepet nærver framfor sjukefråvær for å rette fokus på det friske og på det som verkar, framfor det sjuke og det som er feil og mangelfullt.

## 3. Verdigrunnlag og rammer for IA-arbeidet i HFK

Verdigrunnlaget for Hordaland fylkeskommune er:

**Kompetent:** Vi nyttar kompetansen vår til å sjå heilskapen. Det vi gjer i dag, skal òg kome framtidige generasjonar til gode.

**Offensiv:** Vi er ein pådrivar for utvikling og verdi-skaping. Vi prioriterer og set høge mål.

**I dialog:** Vi er i dialog med tilsette, innbyggjarar, kommunar og andre samarbeidspartnarar.

Desse verdiane samsvarar godt med grunntankane i IA-avtalen. Særleg er *dialog* eit sentralt moment ved all utvikling av arbeidsmiljø, helsefremjing og personalomsorg.

Det går føre seg fleire og til dels omfattande omstillings- og utviklingsprosessar i HFK, prosessar som set rammer og premissar for IA-arbeidet. Fleire av desse prosessane har element av helsefremjing og arbeidsmiljøforbetring i seg, utan at merkelappen «IA» nødvendigvis er synleg.

Døme på prosessar og planverk som ein bør ta omsyn til i planlegging og prioritering av IA-tiltak:

- Overordna hmt-plan for 2014-2017, der også IA, helsefremjing og inkludering har sentral plass.
- Medarbeidarundersøkinga, med krav til oppfølging og eigne handlingsplanar
- Eigenkontrollen, med oppfølgingspunkt mellom anna på lokale hmt-planar med nærverstiltak
- Medarbeidarsamtalar med IKT-støtte i personalportalen
- Forvaltningsrevisjonar med oppfølgingskrav
- Omstilling/OU-prosessen «Førebudd på framtida» i fylkesadministrasjonen
- Skulebruksplanen, med ulike konsekvensar (nyetablering – nedlegging, rekruttering - overtal)
- Leiarutviklingsprogrammet
- Kvalitetssystemet, utvikling og vedlikehald
- Personalportalen, utvikling og vedlikehald
- Regional plan for folkehelse 2014-2025, inklusiv mål og strategiar for universell utforming og helsefremjing.

Det er eit prinsipp for fylkeskommunen som arbeidsgjevar at helse, miljø, tryggleik og IA er **leiaransvar**. Planlegging og oppfølging av det systematiske hmt-arbeidet skal følgje linjeleiinga, med støtte frå stabar og andre deler av organisasjonen. Arbeidstakarane pliktar å ta aktivt del i hmt- og IA-arbeidet på arbeidsplassen.

I det systematiske hmt- og IA-arbeidet skal fylkeskommunen ha både reparerende, førebyggjande og helsefremjande perspektiv.

## 4. Målsetting og aktivitetar for IA-arbeidet i HFK 2014-18

### Overordna tiltak

1. Hovudarbeidsmiljøutvalet (HAMU) har IA som sak minst to gonger årleg, med deltaking av kontaktpersonane for IA (for NAV Arbeidslivssenter Hordaland, for leiinga og for dei tillitsvalde, jf. samarbeidsavtalen). I forkant av desse møta skal IA takast opp i informasjons- og drøftingsmøte.  
**Ansvar:** Fylkesrådmannen. **Rapportering:** Møtebok frå HAMU tilgjengeleg på intranett.
2. Opplæring av leiarar, tillitsvalde, verneombod og medlemmar i AMU/HAMU er heilt sentralt for å lukkast i IA-arbeidet. Så langt mogleg bør ein få til felles opplæring på både sentrale, regionale og lokale arenaer.  
Følgjande opplæringsaktivitetar er viktige for å fremje auka IA-kompetanse:
  - a. Leiaropplæring og leiarutvikling
  - b. Grunnopplæring i arbeidsmiljø
  - c. Årlege oppdateringskurs i folketrygdlova, arbeidsmiljølova og ferielova
  - d. Introduksjonskurs for nytilsette
  - e. IA-kurs i regi av NAV Arbeidslivssenter**Ansvar:** Fylkesdirektør organisasjon. **Rapportering:** Til HAMU, jf. pkt. 1.
3. Alle avdelingar i HFK (Opplæring, Tannhelse, Kultur og idrett, Regional, Samferdsel, Organisasjon, Økonomi, Bybanen utbygging) skal utvikle eigne tilpassa mål og tiltak for IA-arbeidet, basert på dei spesifikke utfordringane i avdelinga, både i sentral administrasjon og i ytre etat. Mål og tiltak skal så langt mogleg følgje opp dei tre delmåla som ligg i IA-avtalen, men skal samstundes inngå i hmt-planen til avdelinga, jf. overordna hmt-plan 2014-2017 med tilhøyrande satsingsområde.  
**Frist:** 31.12.14. **Ansvar:** Fylkesdirektørane. **Rapportering:** Til HAMU. Hmt-planar skal leggjast i Kvalitetssystemet.
4. Alle einingar (skolar, tannhelsedistrikt, seksjonar m.m.) i HFK skal utvikle lokalt tilpassa IA- og nærværestiltak som skal inngå i lokal handlingsplan for hmt-arbeid, og som understøtter dei IA-måla som er fastlagt i vedkomande avdeling. **Frist:** 31.01.15. **Ansvar:** Einingsleiar/Seksjonsleiar.  
**Rapportering:** Planar skal leggjast i Kvalitetssystemet.
5. Alle arbeidsmiljøutval (AMU) skal ha IA-arbeidet som sak minst to gonger årleg. AMU drøftar og godkjenner lokale planar for hmt- og IA-arbeid. **Ansvar:** Leiar i AMU. **Rapportering:** AMU-referat som er tilgjengeleg for alle tilsette i det aktuelle AMU-området.

### Delmål 1: Sjukefråvær

6. HFK har som resultatmål innan 2018 å ha eit samla nærvær på minst 95,0 prosent, dvs. eit sjukefråvær som ikkje overstig 5,0 prosent.
7. Alle avdelingar i HFK skal setje eige resultatmål for si sjukefråværsutvikling for perioden.
8. Tiltaket AktivKvarDag vert vidareført og styrka, som del av ein helsefremjande strategi.
9. Alle avdelingar og einingar i HFK skal ha eit systematisk hmt-arbeid, der ein gjennom kartlegging, risikoanalyse og handlingsplanar skal førebyggje skadar og helseplagar. AMU skal følgje opp det førebyggjande hmt-arbeidet og passe på at det vert dokumentert i Kvalitetssystemet.
10. HFK vil setje sjukefråværsarbeidet i samheng med folkehelsearbeidet. Alle einingar skal i sitt nærværsarbeid drøfte tiltak for sunne val på arbeidsplassen, tilrettelegging for fysisk aktivitet, eit godt kosthald og eit inkluderande psykososialt arbeidsmiljø.

## Delmål 2 : Personar med nedsett funksjonsevne

a) Oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid overfor eigne arbeidstakarar med nedsette arbeidsevne

11. Sjukefråværsrutinen i HFK skal innehalde god informasjon om oppfølging av sjukmelde og tilrettelegging for arbeidstakarar med nedsett arbeidsevne. Informasjon om rutinen vert gjeve i all leiaropplæring, grunnopplæring i arbeidsmiljø, kurs om fråvær og andre relevante arenaer.
12. AMU lokalt følgjer opp nærværet gjennom jamleg innsyn i sjukefråværsstatistikk for eininga, og ved å få generell informasjon om korleis leiarane følgjer opp dei sjukmelde (ikkje personopplysningar).
13. HFK vil i vanskelege enkeltsaker søke hjelp frå NAV.
14. Ved omstilling, overtal og nedbemanning vil HFK leggje vekt på ivaretaking av medarbeidarar med nedsett funksjonsevne.

b) Opne for personar som NAV har avklart, og som har behov for utprøving i ordinært arbeidsliv.

15. Kvartalsvise statusmøte med NAV vedr. utplassering av aktuelle personar til arbeidsutprøving.

## Delmål 3: Livsfasepolitikk og avgangsalder

16. Fylkeskommunen skal utarbeide ein **livsfasepolitisk handlingsplan**. Til grunn for ein slik plan skal det liggje statistikk over aldersfordelinga for dei tilsette i fylkeskommunen, med statistikk og prognosar for avgang og rekruttering. Vidare skal ein byggje på det framlegget til verkemidlar i ein livsfaseorientert personalpolitikk som vart handsama i HAMU 21.09.2012. **Frist:** 30.06.15. **Ansvar:** Personaldirektøren.
17. Alle einingar skal drøfte livsfasepolitikk i sitt IA-arbeid, identifisere lokale utfordringar og kome fram til tiltak som inngår i plan for lokalt hmt-arbeid. Til grunn for arbeidet skal einingane skaffe seg tal for aldersfordeling, sjukefråvær og turnover, og så langt råd identifisere sannsynleg rekruttering, omstilling og overtal av tilsette i perioden (2015-18).
18. HFK vil gi tilbud om årlege seniorkurs for alle tilsette i aldersgruppa 58+.
19. Personalseksjonen held fram med tilbudet om individuell pensjonsrettleiing.

## 5. Evaluering

Målsetting og handlingsplan vert årleg evaluert av HAMU. Viktige kriterium ved evalueringa er i kva grad IA-mål og -tiltak er synlege i hmt-planane i avdelingar og einingar, og i kva grad lokale AMU er involvert i det systematiske hmt- og IA-arbeidet.

## 6. Viktige dokument og lenkjer

- Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv 2014 – 2018 (lenkje til [www.nav.no](http://www.nav.no))
- Underskriven samarbeidsavtale mellom HFK og NAV om eit meir inkluderande arbeidsliv (lenkje til kvalitetssystemet i HFK)
- Kva kan NAV Arbeidslivssenter hjelpe med (lenkje til [www.nav.no](http://www.nav.no))
- Idébanken – for et arbeidsliv som inkluderer (lenkje til [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org))
- Overordna hmt-plan 2014-2017 (lenkje til kvalitetssystemet i HFK)
- Regional plan for folkehelse 2014-2025 (lenkje til HFK internett)
- Oppfølging av sjukmelde arbeidstakarar (lenkje til kvalitetssystemet i HFK)

## 7 . Handlingsplan for Inkluderande Arbeidsliv i HFK 2014 – 18

Område/delmål	Nr	Aktivitet	Ansvar	Frist	Rapportering
<b>Overordna tiltak</b>	1	IA som sak i HAMU to gonger årleg	Fylkesrådm.	kont.	HAMU
	2	Opplæring i IA-tema	Fylkesdir. organisasjon	kont.	HAMU
	3	Tilpassa IA-mål og -tiltak for kvar avdeling i HFK	Fylkesdirektørane	31.12.14	HAMU
	4	Lokalt tilpassa IA- og nærværstiltak i hmt-plan	Einingsleiar	30.01.15	Kvalitetssystemet
	5	IA som sak i AMU to gonger årleg	Leiar AMU	kont.	AMU-referat
<b>Delmål 1: Sjukefråvær</b>	6	Minst 95,0 % nærvær i HFK	Fylkesrådm.	2018	HAMU, Admin.utvalet
	7	Fastsetting av resultatmål (%) for nærvær for kvar avdeling i HFK	Fylkesdirektørane	31.12.14	HAMU
	8	Tiltaket AktivKvarDag vert vidareført og styrka	Fylkesdir. organisasjon	Årleg	HAMU
	9	Systematisk og førebyggjande hmt-arbeid i alle einingar	Einingsleiar	kont.	AMU
	10	Folkehelse: Sunne val på arbeidsplassen, godt psykososialt arbeidsmiljø m.m.	Einingsleiar	kont.	AMU
<b>Delmål 2: Redusert funksjonsevne</b>	11	Sjukefråværsrutine: oppdatering, informasjon, opplæring	Personaldir.	kont.	HAMU
	12	Lokal oppfølging av nærvær, sjukefråværsstatistikk	Einingsleiar	kvartalsvis	AMU
	13	Søke om hjelp frå NAV i vanskelege enkeltsaker	Næraste leiar	kont.	AMU
	14	Ivaretaking av tilsette ved omstilling, overtal og nedbemanning	Einingsleiar	kont.	AMU
	15	Statusmøte med NAV vedr. utplassering	Personaldir.	kvartalsvis	HAMU
<b>Delmål 3: Avgangsalder /Livsfasepolitikk</b>	16	Livsfasepolitisk handlingsplan	Personaldir.	30.06.15	HAMU
	17	Livsfasepolitiske tiltak i lokale hmt-planar	Einingsleiar	30.12.15	AMU
	18	Seniorkurs for tilsette i HFK	Personaldir.	kont.	HAMU
	19	Individuell pensjonsrettleiing frå personalseksjonen	Personaldir.	kont.	HAMU