



Notat

Dato: 20.05.2014
Arkivsak: 2014/16773-1
Saksbehandlar: fromann

Til:	Info- og drøftingsmøte
Frå:	Fylkesdirektør organisasjon

Notat om Inkluderande Arbeidsliv (IA) i HFK 2014-18

Bakgrunn:

Regjeringa og partane i arbeidslivet skreiv 4. mars i år 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)

Sentrale punkt i den nye IA-avtalen, som skal gjelde ut 2018, er:

- Forenklingar i reglene om oppfølging av sjukmelde
- 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
- Ny samarbeidsavtale mellom verksemdene og NAV

Dei einskilde IA-verksemdene vert inviterte til å underteikne ny samarbeidsavtale med NAV. Avtalen 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.

IA-arbeidet i Hordaland fylkeskommune 2011-14

Planane for IA-arbeidet i HFK er nedfelt i dokumentet «Mål og tiltak for Inkluderande arbeidsliv i Hordaland fylkeskommune», som gjaldt frå 24. august 2011. Til denne høyrer ein revidert handlingsplan for 2013. Desse dokumenta ligg i Kvalitetssystemet vårt.

Viktige tiltak som vart gjennomført i 2013-14:

- Revidering av rutine for oppfølging av sjukmelde
- Opplæring av over 300 leiarar i sjukefråværsoppfølging og bruk av personalportalen til dette
- Samarbeid med NAV om arbeidspraksis i fylkeskommunen
- Kurs i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter (Arbeid og psykisk helse, Gravide – ressurs eller utfordring)
- Seniorkurs i eigen regi
- Seniorprosjekt i Tannhelseavdelinga
- Livsfase som integrert punkt i revidert medarbeidarsamtaleverktøy
- Oppfølging av lokale hmt- og nærværplanar gjennom Eigenkontrollen

Sjukefråværsutviklinga i HFK

IA-målet for HFK har vore minst 95 prosent nærvær, dvs. eit sjukefråvær som ikkje skal overstige 5 prosent. Dei siste fire åra har samla sjukefråvær i HFK vore mellom 5,5 og 5,9 prosent (2013: 5,5 prosent).

Framleis er det store skilnader mellom ulike stillingsgrupper, der nokre har konstant større fråvær enn andre, t.d. reinhaldarar, miljøarbeidarar og tannhelsesekretærar. Pedagogar og leiarar har lågt sjukefråvær. Det er naturleg å vidareføre nærværsmålet generelt, samstundes som ein kan vurdere meir prosjektretta innsats mot utsette grupper.

Parallelle prosessar

Det går føre seg fleire og til dels omfattande omstillings- og utviklingsprosessar i HFK, som gjer at det kan virke vanskeleg å få plass til ei særeigen satsing på IA-tiltak. Det er likevel viktig å få fram at fleire av desse prosessane har element av helsefremjing og arbeidsmiljøforbetring i seg, utan at merkelappen «IA» er synleg. Følgjande prosessar må takast omsyn til ved fastsetjing av IA-mål og -tiltak:

- Medarbeidarundersøkinga, med krav til oppfølging og eigne handlingsplanar
- Eigenkontrollen, med oppfølgingspunkt mellom anna på lokale hmt-planar med nærværstiltak
- Omstilling/OU-prosessen «Førebudd på framtida» i fylkesadministrasjonen
- Skulebruksplanen, med ulike konsekvensar (nyetablering – nedlegging, inkludering - ekskludering)
- Leiarutviklingsprogrammet
- Kvalitetssystemet, utvikling og vedlikehald
- Personalportalen, utvikling og vedlikehald

Oppfølging av ny IA-avtale i HFK

IA-avtalen stiller krav til at verksemda utviklar eit sett av eigne mål på alle tre delmåla, så langt det er tenleg. Målutviklinga skal skje i fellesskap mellom arbeidsgivaren, dei tillitsvalde, verneombodet og tilsette elles. Det er naturleg for HFK å knytte denne prosessen til det etablerte samarbeidet gjennom informasjons- og drøftingsmøta og Hovudarbeidsmiljøutvalet. Samstundes vert det viktig å få IA-arbeidet til å drysse ut i heile organisasjonen.

Følgjande tiltak er aktuelle i samband med ny IA-avtale, 2014-18:

1. Underskriving av ny samarbeidsavtale med NAV, innan 30. juni.
 - arbeidsgivar og tillitsvalde peiker ut kvar sin kontaktperson til avtalen.
 - fylkesrådmannen, ein hovudtillitsvald og repr. frå NAV skriv under
2. Kommunikasjonsseksjonen i samarbeid med personalseksjonen og HMT-seksjonen sørgjer for informasjon internt og eksternt om den inngåtte avtalen
3. Revidering av rutine for oppfølging av sjukmelde, innan nye regler trer i kraft 1. juli 2014
 - Personalseksjonen saman med HMT utarbeidar ny rutine

4. Ei arbeidsgruppe med representasjon frå arbeidsgivar, personalseksjonen, HMT, hovudtillitsvalde og fylkeshovudverneombodet vert nedsett, med mandat å utarbeide IA-mål for HFK, i tråd med krava i samarbeidsavtalen og i tråd med overordna hmt-plan for HFK.
Kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter tiltrer arbeidsgruppa etter behov
5. Handsaming av utkast til nye mål og ny handlingsplan i informasjons- og drøftingsmøte 20. august og i Hovudarbeidsmiljøutvalet 19. september 2014.
6. Hovudarbeidsmiljøutvalet held fram med oppfølging av IA-arbeidet to gongar årleg