



Mål og handlingsplan for inkluderende arbeidsliv i Aukra kommune

2015-2018

Vedteke i administrasjonsutvalet sak 6/16

E-phorte: Sak 2015/580-19



1. Innleiing

Samarbeidsavtalen om eit inkluderande arbeidsliv. (IA- avtalen)

Aukra kommune har inngått ei samarbeidsavtale med arbeids- og velferdsetaten ved NAV arbeidslivsenter. Denne samarbeidsavtalen bygger på ei felles erkjenning av at aktivitet gjennom arbeid fremmar helse. Tidleg iversetting av tiltak vil kunne førebyggje fråfall frå arbeidslivet. Avtalen forpliktar arbeidsgivar, tillitsvalde, verneombod og andre tilsette i kommunen til å samarbeide målretta for å oppnå ein meir inkluderande arbeidsplass.

Med eit sterkt engasjement frå leiarane vil den enkelte eining i kommunen sjå gode resultat av IA-arbeidet. Dette krev langsiktig planlegging og systematisk arbeid over tid.

Overordna nasjonale mål i IA-avtalen

Førebyggje og redusere sjukefråvær, sterkare fokus på jobbnærvær og betre arbeidsmiljø. IA skal hindre utstøyting og fråfall frå arbeidslivet

Tre nasjonale delmål

- Redusere sjukefråværet.
- Auke sysselsettinga av personar med redusert funksjonsevne.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år blir auka med tolv månadar.



1.2 IA handlingsplan for Aukra kommune inneheld:

- Kommunen sine egne delmål fastsett med bakgrunn i den sentrale IA-avtalen
- Satsingsområde under kvart delmål, med operasjonaliserte målsettingar og tiltak
- Ansvarsfordeling og tidsplan

Delmål i IA-avtalen for Aukra kommune

På grunnlag av nasjonale mål har Aukra kommune fastsett egne mål for IA-arbeidet. Desse måla er tilpassa kommunen sine utfordringar.

Delmål 1: Redusere sjukefråværet

- Redusere det totale sjukefråværet til under 7 % ved utgangen av 2018
- Sterkare fokus på førebygging av sjukefråvær
- Raskare tilbake- aktivitetsmål for oppfølging ved sjukefråvær

Delmål 2: Auke sysselsettinga av personar med redusert funksjonsevne

- Aktivitetsmål for å førebyggje at egne tilsette går over til passiv yting.
- Aktivitetsmål for personar som treng arbeidsavklaring i samarbeid med NAV

Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år blir auka med tolv månadar.

Avgangsalder var i 2014 64 år (63,8) og i 2015 67 år (67,3). Det må haldas fram med god seniorpolitikk.

- Inkludere livsfaseperspektiv i personalpolitikken og i arbeidet med førebygging
- Aktivitetsmål for å stimulere eldre arbeidstakarar til å forlenge yrkeskarrieren

2. Forankring og verdigrunnlag

Eit godt IA arbeid må være forankra hos leiarar og tilsette. Handlingsplanen bygger på kommunen sine verdiar som er : Attraktiv, Uredd, Kvalitet, Raus og Arbeidsglede. Kommunen sine tilsette tar eit felles ansvar for eit godt og inkluderande arbeidsmiljø. Aukra kommune skal fortsette å utvikle seg til beste for innbyggjarane og dei tilsette.



2.1 Forankring i kommunen sitt planverk

Aukra kommune skal vere ein inkluderande vi- kommune. Dette inneber at kommunen sine tilsette har høg toleranse og er raus overfor kvarandre. Kommuneplanen sin samfunnsdel har som satsingsområde at alle innbyggjarane i kommunen skal oppleve tenestene som gode. Dersom vi skal oppnå optimal kvalitet på våre tenester må vi auke arbeidsnærværet. Eit auka arbeidsnærvær vil også gjere oss meir attraktive for å tiltrekke oss nye og godt kvalifiserte medarbeidarar.

Eit høgt arbeidsnærvær gir god kvalitet på dei kommunale tenestene og vil vere eit positivt element i rekruttering og omdømebygging.

Kommunen har arbeidstreningsplassar for personar med redusert funksjonsevne.

Seniorane sit inne med mykje rik og verdifull kunnskap. Å behalde denne kunnskapen er eit satsingsområde i seniorpolitiske retningslinjer. Avgangsalderen kan stige når arbeidsglede og utfordringar er til stades.

3. Gjeldande lovverk

Arbeidsmiljøloven skal sikre eit arbeidsmiljø som fremmar god helse og gir tryggleik. Loven skal òg sikre at den velferdsmessige standaren samsvarer med den teknologiske og sosiale utviklinga i samfunnet. Jf. aml. § 1-1 flg.

I forarbeida til arbeidsmiljøloven er det nedfelt ein meir omfattande gjennomgang av dei omsyn loven skal ivareta. Likebehandling i arbeidslivet og krav til eit godt helse, miljø og sikkerheitsarbeid (HMS) er viktige element som blir ivaretatt gjennom reguleringane i loven.

HMS-arbeidet må bygge på vurderingar og samtalar mellom leiarar og dei tilsette om dei forholda som er viktige for å ivareta HMS-omsyn i einingane.

Loven legg òg vekt på eit aktivt arbeid mot mobbing og trakassering og dei tilsette pliktar å melde frå om slikt førekjem.

IA avtalen bidrar til å sikre at føremåla til arbeidsmiljøloven blir teke i vare.

**4. Handlingsplan**

Delmål 1 Redusere sjukefråværet Førebyggande tiltak:		
Mål: Fokus på IA-arbeidet vil bidra til å redusere sjukefråværet. Alle tilsette i kommunen tar vare på eiga helse		
Tiltak	Ansvar	Tidspunkt
Medarbeidarsamtale	Einingsleiar, avdelingsleiar	1 gong årleg
Vernerundar i samsvar med HMS-plan	Einingsleiar, verneombod, bedriftshelsetenesten(BHT)	Fortløpande
IA skal vere tema på personalmøte ¹	Einingsleiar Avdelingsleiar	
Gjennomgang og aktiv bruk av internkontrollsystemet (Compilo) i alle einingar. Tema på personalmøte	Einingsleiar og tilsette	Fortløpande
Fokus på psykososialt arbeidsmiljø ²	Einingsleiar og tilsette Verneombod og tillitsvald	Fortløpande
Alle einingar skal ha ein årleg HMS-plan i samarbeid med BHT	Einingsleiar	
Gå gjennom rapportar som har betydning for arbeidsmiljø, t.d. dei som omhandla ulykker, nesten ulykker, arbeidshelse etc. Sørge for at tiltak blir iverksett.	AMU	1 gong årleg
Aktivt AKAN- arbeid ³	AKAN- utval AKAN- kontakt	Kontinuerleg
Ta ansvar for eiga helse, kost og mosjon	Alle tilsette	Kontinuerleg

¹ Einingsleiar/avdelingsleiar vel tema for IA. Dette kan vere ulikt frå gong til gong, og variere ut frå kva som er hensiktsmessig. Temaet kan f.eks. vere tilrettelegging i periodar for tilsette med helsemessige utfordringar. Fokuser på at det er viktig med dialog i forkant av ei føreståande sjukemelding.

² 1/5 av sjukefråværet på landsbasis skyldast lettare til moderate psykiske helseplagar. Viktig å fokusere på å få til konkrete tiltak for å forsøke å redusere dette. Implementere tiltak for psykososialt arbeidsmiljø i eininga si HMS plan.

³ Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk



Delmål 1 Redusere sjukefråværet Helsefremmande tiltak:		
Mål: Helsefremmande arbeidsplassar. Fokus på trivsel, motivasjon, samarbeid og fellesskap. Oppnå ein god og meningsfylt arbeidskvardag for alle tilsette.		
Tiltak	Ansvar	Tidspunkt
Analysere utfordringar ved kvar enkelt eining. Sette inn tiltak for førebygging og løysing av problem.	Einingsleiar i samarbeid med tillitsvald og verneombod	Fortløpande og kontinuerleg når det er hensiktsmessig
Aktuelle rutinar og reglement er tilgjengelege på Compilo	Alle leiarar Organisasjonsavdelinga	Fortløpande
Arrangement for jubilarar. Sjå retningsliner for påskjøning av tilsette.	Rådmannen	
Sosiale tiltak. For eksempel «trivselsgruppe»	Einingsleiar/avdelingsleiar	
Sette mål for sjukefråværet i alle einingar ⁴	Einingsleiar	Fortløpande
Sjukefråværstal og eininga si målsetting skal vere tema på personalmøte	Einingsleiar	Fortløpande
Dei tilsette skal alltid ha tilgang på oppdatert kunnskap/informasjon om eigen arbeidsplass. Referat/logg frå personalmøte skal være tilgjengelig for alle	Einingsleiar Dei tilsette har ansvar for å halde seg oppdatert	Fortløpande

⁴ Fokus på bruk av eigenmeldingar i staden for legemeldte sjukemeldingar.



Delmål 1
Oppfølging ved sjukefråvær

Mål: **Rutinar blir fulgt og arbeidstakar føler seg tatt i vare.**⁵

Tiltak	Ansvar	Tidspunkt
Samtale med den tilsette angående sjukemelding om mulegheiter for tilrettelegging. Skal bidra til at den tilsette kan komme «raskare» tilbake.	Alle leiarar Den sjukemelde si medverknadsplikt	Kontinuerleg
Dialogmøte 1 Viser til innhaldet i oppfølgingsplanen. Varslar er lagt inn i Visma	Einingsleiar	Kontinuerleg

Delmål 2
Personar med redusert funksjonsevne

Mål:⁶ **Alle einingar skal ha IA og arbeidstreningsplassar.**

Tiltak	Ansvar	Tidspunkt
Ta imot personar frå NAV som har behov for utprøving	Alle leiarar	Kontinuerleg
Samarbeid med kommunen sitt NAV-kontor	Alle leiarar	Kontinuerleg

⁵ Denne oppfølgingsplana er eit minimum.


⁶ Arbeidstreningsplassar og IA- plassar er tatt i vare når omplassering på tvers av einingane er sett i system og vert praktisert. Likeins når alle einingane har ein eller fleire arbeidstreningsplassar.



Delmål 3
Avgangsalder

Mål: Seniorar skal velge jobb i staden for pensjon. Kommunen sin målsetting er i samsvar med nasjonale mål å auke den gjennomsnittlege avgangsalderen med 6 månadar. Leiarane skal ha kunnskap om pensjon.

Tiltak	Ansvar	Tidspunkt
Følge retningsliner for seniorfasen	Alle leiarar	
Rettleiing og kurs gjennom KLP og SPK	Organisasjonsavdelinga	Kontinuerleg oppfølging
Informasjon til seniorar om pensjon	Organisasjonsavdelinga arbeidstakarorganisasjonen	Ved behov

Satsingsområde for « inkluderande arbeidsliv»	
Aukra kommune skal ved utgangen av 2018 ha arbeidsnærvær på minst 93 %	
Slik vil vi ha det!	Slik gjer vi det!
<p><i>Delmål 1</i> <i>Redusere sjukefråværet</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilsette tek vare på si eiga helse. • Ein meningsfylt arbeidskvardag der alle blir sett • Raskare tilbake ved sjukemeldt fråvær 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi tek ansvar for eiga helse • Alle er velkomne til å delta i diskusjonar! • Vi er gode på samarbeid og framsnakking • For å utøve arbeidsoppgåvene våre på best muleg måte, held vi oss oppdatert på arbeidsplassen vår • Vi har gode og positive haldningar til arbeidsplassen vår • Vi har kompetente leiarar • Vi har dialog med leiar før ei føreståande sjukemelding • Tilsette skal føle seg velkommen attende
	<p><i>«Det har jeg aldri gjort før, så det tror jeg sikkert at jeg kan klare.»</i> <i>-Pippi Langstrømpe</i></p>
<p><i>Delmål 2</i> <i>Personar med redusert funksjonsevne</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vi har arbeidstreningsplassar for eigne medarbeidarar. • Vi har IA –plassar for kandidatar frå NAV i Aukra kommune 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi tar imot personar frå NAV som har behov for utprøving • Vi samarbeider med NAV kontoret i kommunen
<p><i>Delmål 3</i> <i>Avgangsalder</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aukra kommune skal arbeide for å bidra til å nå nasjonal målsetting om auke av gjennomsnittleg avgangsalder med 12 månadar. • Leiarane skal ha kunnskap om pensjon. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunen skal følgje retningsliner for seniorfasen • Avgangsalder er ein del av medarbeidarsamtalen • Informasjonsmøter om pensjon til seniorar.