



Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget		
Administrasjonsutvalget		
Formannskapet		
Kommunestyret		

IA - handlingsplan 2013 - 2015

Rådmannens forslag til vedtak/innstilling:

Den framlagte, reviderte handlingsplanen for IA arbeidet i Stjørdal for 2013-2015 tas til orientering.

Til formannskap, komiteer, nemnder:

Vedlegg:

Forslag til revidert handlingsplan for IA-arbeid i Stjørdal kommune

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1.mars 2010 - 31.desember 2013

Til kommunestyret:

Vedlegg:

Forslag til revidert handlingsplan for IA-arbeid i Stjørdal kommune

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1.mars 2010 - 31.desember 2013

Saksopplysninger

24.04.2010 ble ny intensjonsavtale om IA underskrevet av partene: regjeringen, arbeidsgiverorganisasjonene og arbeidstakerorganisasjonene.

IA-avtalens overordnede mål er:

”Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre

utstøting og frafall i arbeidslivet.”

Det tre delmålene på nasjonalt nivå fra tidligere IA-avtaler videreføres. For å oppnå målene vektlegges i større grad enn i de tidligere avtalene det systematiske forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene.

De tre delmålene er:

- Reduksjon sykefraværet med 20 pst. I forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- Økt sysselsetning av personer med redusert funksjonsevne. De konkrete målene fra tidligere tilleggsavtaler videreføres.
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år)

Stjørdal kommune har vært IA bedrift siden 2002.

Første handlingsplan ble vedtatt i 2007. Denne planen ble ikke etterlevd i organisasjonen. Den var for dårlig forankret, for dårlig kommunisert og resultater ble ikke etterspurt.

Allikevel ble det i Stjørdal kommune utført mye godt og systematisk IA-arbeid! Det ble utarbeidet rutiner og beskrivelser, sykemeldte ble godt fulgt opp og sykefraværet redusert!

I 2010 ble det vedtatt ny handlingsplan for IA i kommunen. Denne er bedre forankret og bedre etterlevd enn den forrige. Fremdeles kan ting gjøres bedre, men IA arbeidet har fått bedre status og mer oppmerksomhet.

Delmål tre om å øke yrkesaktiviteten er oppfylt. Ny pensjonsordning og kommunens seniorpolitikk har vært medvirkende til det. Nasjonalt er trenden den samme.

Arbeidet med å beholde/ansette medarbeidere med redusert funksjonsevne utføres fremdeles godt i Stjørdal kommune. NAV og NAVs Arbeidslivssenter er gode samarbeidspartnere. Det er til enhver tid mange mennesker som utprøves i kommunen, både ansatte og de som vi tar i mot fra andre instanser, som f.eks. NAV.

Sykefraværet har vært stabilt i kommunen de siste årene – på litt over 8%. NAV rapporterer det legemeldte sykefraværet, og her er prosenten ca. 6% og på linje med de kommunene vi til vanlig sammenligner oss med.

Kommunen har hatt flere prosjekter knyttet til det å redusere sykefraværet. Alle viser at så lenge man har oppmerksomheten rettet mot temaet, er tett på og følger opp, går fraværet ned eller stagnerer. Når prosjektperioden er slutt, stiger fraværet igjen.

Det er viktig å skolere ledere til å være gode til å følge opp de som er sykmeldte og de som står i fare for å bli det. Kommunikasjon og tydelig ledelse er viktig.

I samarbeid med Coperiosenteret (kommunens bedriftshelsetjeneste) har man over tid brukt mye energi på å dyktiggjøre ledere i akkurat dette.

Dessverre ser vi ikke den nedgangen i sykefraværet som vi hadde håpet.

Kan hende man i større grad skulle rette fokuset mot dem som alltid er på jobb og som aldri bidrar til sykefraværet.

I første halvår 2013 vil kommunen sette fokus på barnehageområdet i samarbeid med Coperiosenteret og NAVs Arbeidslivssenter. Ergonomi og ledelse vil være i sentrum.

Dessuten har AMU vedtatt at det skal settes ekstra lys på noen enheter som har høyt sykefravær og følge disse noe tettere opp. Hovedverneombudet vil ha en sentral rolle i dette.

Vurdering

Alt i alt så er partene enige om at den handlingsplanen vi har hatt siden 2010 er et godt redskap i IA – arbeidet.

Saken har vært drøftet i Forum for tillitsvalgte, i AMU og også tidligere i Administrasjonsutvalget.

Tillitsvalgte og verneombud har påpekt at i handlingsplanen bør alle parter stå som ansvarlige for at tiltakene blir satt i verk og målene oppnådd.

Det er arbeidsgiver enig i, men det er viktig at det er noe mer tydelig i planen hvem som skal initiere og følge opp.

Den reviderte handlingsplanen vil være et godt redskap framover for å redusere sykefraværet i kommunen og oppfylle de andre målene i IA avtalen.