

AVTALEN OM INKLUDERENDE ARBEIDSLIV (IA): LOKAL HANDLINGSPLAN 2020 - 2022 OG VIDEREF AV ORDN MED UTVIDET RETT TIL EGENMELDING

Vedlegg:

1. IA-avtalen – lokal handlingsplan for perioden 2020 – 2022.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv – Et arbeidsliv med plass for alle – 1. januar 2019 – 31. desember 2022, undertegnet av partene i arbeidslivet 18.12.2018

Sammendrag:

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv – Et arbeidsliv med plass for alle - gjeldende fra 1. januar 2019 til 31. desember 2022, ble undertegnet av partene i arbeidslivet 18.12.2018. Kommunedirektøren har nedsatt ei gruppe som har utarbeidet lokal handlingsplan. I den lokale handlingsplanen er det tatt utgangspunkt i de to målene i intensjonsavtalen. Det er i tillegg lagt inn et mål om partssamarbeidet. Kommunedirektøren rår kommunestyret til å ta lokal handlingsplan til etterretning.

Ordningen med utvidet rett til egenmelding er opphørt med ny IA-avtale. KS anbefaler medlemmene å videreføre IA-egenmeldingsordningen. Kommunedirektøren rår kommunestyret til å ta til etterretning at ordningen er videreført ut 2022.

Saksutredning:

Bakgrunn

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv – Et arbeidsliv med plass for alle - gjeldende fra 1. januar 2019 til 31. desember 2022, ble undertegnet av partene i arbeidslivet 18.12.2018. Kommunedirektøren nedsatte følgende gruppe til å utarbeide utkast til lokal handlingsplan:

Tjenesteleder kultur- og fellestjenester (leder), konsulent personal (sekretær), tjenesteleder miljøterapi og bofelleskap, hovedtillitsvalgt for Fagforbundet og hovedtillitsvalgt for Akademikerne. Gruppen har hatt tre møter.

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv – Et arbeidsliv med plass for alle

Den sentralt inngått intensjonsavtalen har følgende mål:

Sykefravær: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet.

Frafall: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.

De sentrale avtalepartnerne ble enige om at bransjene med høyest sykefravær skulle få egne bransjeprogram, fra kommune-Norge ble barnehager og sykehjem plukket ut. KS har ansvaret for de to bransjeprogrammene. Det gjenstår fortsatt mye arbeid med programmene. Tiltak som settes i gang i programmene skal være kunnskapsbasert, virksomhetsnære og kunne implementeres i vanlig drift og gi varig effekt.

For sykehjem er det valgt fire prioriterte temaområder:

1. En bra dag på jobb – bransjeprogrammet skal videreutvikle og implementere STAMIs konsept. (STAMI: Statens arbeidsmiljøinstitutt).
2. HMS og helsefremmende arbeid – bransjeprogrammet skal bidra til å styrke HMS og helsefremmende arbeid.
3. Mestring og kompetanse – forebygging av fravær og frafall gjennom kompetansehevende tiltak og mestring av jobben.
4. Organisering av arbeidet – helsefremmende arbeidstidsordninger og heltiskultur.

For barnehager er det valgt tre prioriterte temaområder:

1. En bra dag på jobb – bransjeprogrammet skal videreutvikle og implementere STAMIs konsept. (STAMI: Statens arbeidsmiljøinstitutt).
2. HMS og helsefremmende arbeid – bransjeprogrammet skal bidra til å styrke HMS og helsefremmende arbeid.
3. Tidlig inn – Forebygging og oppfølging av sykefravær.

IA-avtalen – lokal handlingsplan for perioden 2020 – 2022

I den lokale handlingsplanen er det tatt utgangspunkt i de to målene i intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. I den lokale handlingsplanen er det valgt å fokusere på *nærværet* i stedet for sykefraværet. Det er i tillegg lagt inn et mål om partssamarbeidet, jfr punktet om helhetlig samarbeid i intensjonsavtalen – Samarbeidet mellom partene skal styrkes.

For hvert av de tre målene er det lagt inn konkrete tiltak og for hvert tiltak er det tydeliggjort hvem som har ansvaret for oppfølgingen.

Rapportering på oppfølgingen av tiltakene framgår av handlingsplanen. Det samme gjelder på hvilken måte kommunen mener at NAV Arbeidslivssenter kan bidra til å nå målene i handlingsplanen.

Det er lagt inn en intensjon om at Øyer kommune skal ta imot personer med behov for arbeidsprøving og -praksis fra NAV.

Ordningen med utvidet rett til egenmelding

Ordningen med utvidet rett til egenmelding er opphørt med ny IA-avtale. I Øyer er rett til egenmelding utvidet fra 3 til 8 dager, lovverket åpner for utviding inntil 16 dager. Det er uavhengig av antall egenmeldinger pr gang, en begrensning på maksimalt 24 dager pr år.

KS anbefaler medlemmene å videreføre IA-egenmeldingsordningen fordi dette har vært et godt virkemiddel for dialog om sykefravær på arbeidsplassen. Dessuten bidrar det til å avlaste helsevesenet med oppfølging av korttidsfravær. KS anbefaler videre at egenmeldingsordningen inntas i administrative retningslinjer, personalreglement e.l. for et avgrenset tidsrom, f.eks. til 31.12.2022 (IA-avtalens slutt).

Grappa som har utarbeidet utkast til lokal handlingsplan, har også drøftet spørsmålet om videreføring av den utvidede retten til egenmelding. Grappa er enige om at den tilliten som ligger i ordningen er verdifull. Sykefraværstatistikken viser at egenmeldt fravær som oftest er korte fravær, i få tilfelle varer fraværet lenger enn 5 dager. Det har en positiv effekt at den syke slipper å tenke på hvorvidt de må til lege etter 3 dagers fravær. Karantenedager for ansatte i helse/omsorg, barnehager og skoler underbygger poenget med utvidet rett til egenmelding.

Vurdering:

Den lokale handlingsplanen er tydelig forankret i den sentralt inngått intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Det tredje målet om styrking av samarbeidet mellom partene understreker ansattrepresentantenes rolle som aktive «med-ledere». Godt samarbeid mellom partene er det viktigste verktøyet i arbeidet med å øke nærværet og redusere frafallet.

Rapportering på oppfølging av tiltakene er lagt inn i eksisterende rapportering og gir ingen administrative konsekvenser. Setningen om at oppfølgingen av lokal IA-avtale skal være fast punkt i oppfølgingsamtale mellom alle ansatte med personalansvar og deres nærmeste overordnede innebærer slik kommunedirektøren ser det, en nødvendig skjerping av personalansvaret.

Det er viktig å ha fokus på kompetanseheving for personallederne for å skape trygghet i nærværarbeidet, dette kan være kunnskap om sammenhengen mellom arbeidsmiljø og sykefravær, ulike typer sykefravær og arbeidsgivers handlingsrom i ulike situasjoner mm. NAV arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten er viktige medspillere for å heve kompetansen.

Av samfunnsmessige og økonomiske årsaker er det viktig å forbedre resultatene både innenfor nærvær og frafall. Kommunedirektøren viser i den forbindelse til den siste setningen i den sentrale intensjonsavtalen: *«Dersom resultatene av IA-arbeidet utvikler seg i feil retning, vil myndighetene ta initiativ til drøftinger med partene i avtalen om hvilke justeringer som er nødvendige.»*

Den lokale handlingsplanen er forankret i lederforum og i kommunedirektørens møtepunkt med de hovedtillitsvalgte.

Kommunedirektøren viser til kommunens erfaringer med utvidet rett til egenmelding og viderefører ordningen med utviding fra 3 til 8 dager pr gang, til 31.12.2022, dvs til IA-avtalens slutt. Egenmeldingsordningen inntas i personalreglementet.

Kommunedirektørens forslag til innstilling:

1. Kommunestyret tar IA-avtalen – lokal handlingsplan for perioden 2020 – 2022 til etterretning.
2. Kommunestyret tar til etterretning at ordningen med utvidet rett til egenmelding er videreført ut 2022.

Ådne Bakke
Kommunedirektør

Eli Eriksrud