

Handlingsplan for IA- arbeidet i Sokndal kommune 2019 - 2022



IA-avtalens overordnede mål på nasjonalt plan:

- IA avtalen skal skape et arbeidsliv med plass til alle, gjennom å forebygge sykefravær og frafall, og på denne måten bidra til økt sysselsetting.

Sykefravær	10 % reduksjon i sykefraværet sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018. De som har lavt sykefravær skal opprettholde lavt fravær og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall i arbeidslivet.
Frafall	Frafallet frå arbeidslivet skal reduseres. Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikkje kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykemeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.
Innsats Områder	Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, som er kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på arbeidsplassen. Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Handlingsplan ut fra ny IA avtale for 2019-2022;

- **Sykefraværet i Sokndal kommune skal ikke være høyere enn 5,2 % på årsbasis.**
- **Sokndal kommune viderefører ordningen med utvidet rett til egenmelding, dvs. egenmelding inntil 24 dager i løpet av 12 måneder/inntil 8 kalenderdager per fravær.**

	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Merknader
1.	Årlige møter om IA-arbeidet mellom administrasjon og tillitsvalgte/verneombud. Sokndal kommune skal ha godt partssamarbeid.	Rådmann / personalsjef Ledergruppen og tillitsvalgte	Vår/Høst	Kan legges sammen med møter i AMU og møter med tillitsvalgte/verneombud. Samhandlingsmøter på Brannstasjonen med IA rådgiver inntil to ganger pr. halvår, og elles etter behov.
2.	Informasjon om IA-avtalen til alle ansatte Informasjon om rutiner og retningslinjer for sykefraværsoppfølging	Alle ledere Tillitsvalgte Alle ansatte - bør sette seg inn i Sykefraværsplakaten og HMS Håndboka	Kontinuerlig	Rutine ved nytilsettinger. Personalkontoret + NAV + BHT kan delta og informere på den enkelte arbeidsplass ved behov, f.eks. personalmøter.
3.	Opplæring i rutine for sykefraværsoppfølging (eller andre relevante tema) for ledere / tillitsvalgte / verneombud.	Personalsjef	Kontinuerlig, og ved behov	NAV arbeidslivssenter bidragsyter Personalkontoret + NAV + BHT kan delta og informere på den enkelte arbeidsplass ved behov, f.eks. personalmøter.

Handlingsplan ut fra mål knyttet til sykefravær;

- **Sykefraværet i Sokndal kommune skal ikke være høyere enn 5,2 % på årsbasis.**

	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Merknader
1.	Jevnlige møter med NAV, NAV arbeidslivssenter og BHT	Personalsjef	Kontinuerlig	Fortsette samhandlingsmøtene på Brannstasjonen med IA rådgiver.
2.	Vernerunder med tilhørende handlingsplaner	Leder / Verneombud	Årlig Innen: 1.november	Kan brukes i sammenheng med periodevis tiltaksplan for BHT sitt arbeid i virksomheten.
3.	Innspill til BHT om ønsker og behov. Utarbeide årshjul/periodevis tiltaksplan for BTH sin bistand i virksomheten.	Ledere Personalsjef Personalsjef	Årlig Innen: 31. desember	<ul style="list-style-type: none">• BHT utarbeider i samarbeid med personalsjef tiltaksplan/årshjul.• Vernerunder som bakgrunn i forhold til behov, samt innspill fra ledergruppen.
4.	Helsefremmende og forebyggende arbeid – fokus på nærvær og gode tilretteleggingstiltak for å unngå sykefravær.	Rådmann / personalsjef Ledere Verneombud Tillitsvalgte	Kontinuerlig	
5.	Kvartalsvis rapportering til AMU om sykefraværet	Personalsjef	Kvartalsvis	NAV og BHT – målsetting om kvartalsvise gjennomganger av sykefraværslistene.
6.	Utarbeide realistiske målsettinger i forhold til sykefravær for hvert kommunalområde.	Ledergruppen Tillitsvalgte	I løpet av 2019	Skaffe oversikt over langtidsfravær, samt hyppige og gjentakende sykefravær i hver etat. Arbeide målrettet mot å ha et sykefravær under 5,2 %

Handlingsplan ut fra mål om å hindre frafall;

- **Frafall frå arbeidslivet skal reduseres**

	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Merknader
1.	Jevnlig tilrettelegging	Ledergruppen Ledere Tillitsvalgte Verneombud Ansatte	Kontinuerlig	<ul style="list-style-type: none">- Tilrettelegging av arbeid, utstyr etc.- Tenke kreativt i forhold til å utnytte den enkeltes kompetanse- Bruk av BHT og NAVs virkemidler
2.	Det skal ved behov legges til rette for utprøving i annen stilling ved egen arbeidsplass eller ved annen arbeidsplass i organisasjonen dersom det er hensiktsmessig.	Ledergruppen Personalsjef Leder Tillitsvalgte Verneombud Ansatte	Kontinuerlig	Ved utlysning av ledige stillinger må det vurderes om det er tilsatte som har behov for omplassering. Det er en føresetnad at vedkommende har de kvalifikasjoner som kreves, og en omplassering dekker arbeidsgiver sine behov.
3.	Tilby arbeidspraksis/-utprøving for eksterne personer som har behov for dette.	Personalsjef Ledergruppen Tillitsvalgte	Kontinuerlig	Krever tett samarbeid med NAV og andre. Personalsjef koordinerer henvendelsene.
4.	Arbeidsplassvurderinger med bistand fra BHT i aktuelle tilfeller	Den enkelte leder Personalsjef BHT	Kontinuerlig	Søke BHT-honorar i aktuelle tilfeller.

Handlingsplan ut fra forebyggende arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppig gjentagende sykefravær:

- **Økt samhandling, kompetanse og kommunikasjon**

	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Merknader
1.	Dialogmøte mellom ansatt og leder skal gjennomføres, oppfølgingsplan utarbeides og dokumenteres skriftlig.	Leder Ansatte	Kontinuerlig, og som minimum etter oppsatt plan ved sykefravær. (Etter 4, 7, 26 og 52 uker som minimum) Sykefraværspakaten skal brukes aktivt.	Drøfting av arbeidssituasjon og mulighet for ev. tilrettelegging. Dersom hyppig og eller gjentagende sykefravær oppstår skal leder kalle inn til samtale. Ved fravær utover 52 uker, skal leder kalle inn til samtale om veien videre. Mål og plan for handling skal dokumenteres og tidshorisont skal avklares. Begge parter skal signere på det som avtales.
2.	Fokus på godt arbeidsmiljø	Rådmann / alle	Kontinuerlig	Godt arbeidsmiljø reduserer sykefravær og forebygger konflikter.
3.	Kunnskapsheving	Rådmann / ledere	Kontinuerlig	Økt kunnskap, kompetanse og gode «verktøy» i organisasjonen som formidler, samt øker kunnskap, og fungerer som veiviser i forebyggende arbeidsmiljøarbeid.