



# Halden kommune

Arkivkode: 033  
Arkivsaksnr: 2008/3690-70  
Journal dato: 11.03.2019  
Saksbehandler: Toril Bjerkeli

## Utvalgssak

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
Hovedutvalg for administrasjon		04.04.2019
<b>Utsendte vedlegg</b>		
1	Ny IA- avtale, presentasjon samt artikler publisert av KS 18.12.18	
<b>Medsaksbehandlere</b>		
Christine Bjar Ottesen	Personal og organisasjon	Opplysninger

### Redegjørelse for hvilke tiltak som blir iverksatt for å tilfredsstille nye målsettinger i IA-avtalen

Denne saken er utredet etter prinsippet for fullført saksbehandling.

#### **Sammendrag av saken:**

Hovedutvalget for administrasjon behandlet i møte 30.01.19 i PS 2019/5 Sykefraværstatistikk for desember 2018.

*Flg. vedtak ble fattet i saken:*

1. Sykefraværstatistikken tas til orientering.
2. Rådmannen bes redegjøre for hvilke tiltak som blir iverksatt for å tilfredsstille nye målsettinger i IA-avtalen.

Partene sentralt har foreløpig ikke utarbeidet retningslinjer for hvordan virkemidlene avsett ifm. ny IA-avtale skal innrettes og gjøres tilgjengelig for bedriftene.

#### **Rådmannens innstilling:**

Redegjørelsen vedr. tiltak som iverksettes for å tilfredsstille nye målsettinger i IA-avtalen tas til etterretning.

#### **Saksutredning:**

##### **Bakgrunn**

Regjeringen ved arbeids- og sosialministeren undertegnet ny IA-avtale med bl.a. KS og hovedsammenslutningene i kommuneområdet 18.12.18. Avtalen gjelder for perioden 01.01.19 - 31.12.22.

Den nye avtalen gjelder for hele arbeidslivet.

## **IA-avtalen 2019-2022 – målsettinger**

Målene i den nye IA-avtalen er mer spisset og avgrenset. Hovedmålene i avtalen er å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Dette innebærer at avtalen har fokus på dem som er ansatt i virksomhetene i dag.

Avtalen anerkjenner ulikheter i arbeidslivet gjennom et større bransjefokus.

Sykefraværet skal ned 10 % sammenliknet med årsgjennomsnittet i 2018 i løpet av avtaleperioden. Det vil bli satt egne mål på sektor- og bransjenivå. Disse målene foreligger foreløpig ikke.

En gjennomsnittlig reduksjon i sykefraværet fra 2018 med 10 % vil gi flg. målsettinger innenfor de ulike kommunalavdelingene og innenfor kommunen totalt:

	2018	Innen 2022
Halden kommune totalt	8,8 %	7.9 %
Sentral felles	5,7 %	5.1 %
NAV	6,4 %	5.8 %
Undervisning, oppvekst og kultur	7,3 %	6.6 %
Kultur	4.1 %	3.7 %
Teknisk	5,2 %	4.7 %
Helse & omsorg	11,4 %	10.3 %

I tabellen er det ikke tatt høyde for ev. særskilte sektor- og bransjemål som foreløpig ikke er definert av partene sentralt.

### **Virkemidler**

En nasjonal satsing på forebygging i arbeidslivet vil bli et viktig verktøy som skal gjøre det enklere å arbeide godt med forebygging på den enkelte arbeidsplass.

Det er enighet om at virkemidlene skal rettes inn mot to hovedområder:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid
- Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Når det gjelder bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid, vil det bli utviklet verktøy for virksomhetene som vil bli presentert på en ny Arbeidsmiljøportal på Arbeidstilsynets nettside.

Den nye avtalen medfører økonomiske omlegginger. Ressurser som tidligere ble benyttet til forebyggings- og tilretteleggingstilskudd, er omprioritert til de nye satsningene for arbeidsmiljø, bransjesatsninger og utprøving av kompetansetiltak m.m..

Det er avsatt ressurser til forsøk med kompetansetiltak når arbeidsgivers tilretteleggingsmuligheter er brukt opp. Partene sentralt har nedsatt arbeidsgrupper som skal arbeide videre med innretning av virkemidlene og retningslinjer for hvordan midlene skal kunne omsøkes og tildeles/fordeles.

Forventningene til verktøyene som vil bli presentert på den nye Arbeidsmiljøportalen på Arbeidstilsynets nettside er store. Det er også avgjørende for kommunens videre hvilke midler kommunen vil få tilgang til gjennom virkemidlene som er avsatt innenfor avtalen.

### **Tiltak lokalt**

## **1. Opplæringstiltak for ledere og organisatoriske tiltak**

### Ledelsesutviklingsprogrammet 2018-2020

Lederutviklingsprogrammet 2018-2020 har et eget tema om helsefremmende og verdibasert ledelse. Det vil bli gjennomført tre samlinger om dette temaet i april for hhv. alle ledere, enhetsledere/rådmannens ledergruppe og avdelingsledere. Samlingene vil styrke lederne i deres arbeid for et godt arbeidsmiljø som er særdeles viktig for nærværet.

### Lederopplæring, kurs m.m.

Ansvar for oppfølging av sykemeldte ligger hos nærmeste leder. Det skal opprettes tidlig og hyppig kontakt mellom leder og den sykemeldte.

Halden kommune har egne rutiner for oppfølging av sykemeldte. Disse er gjennomgått med lederne med jevne mellomrom. Det vil bli en ny gjennomgang av rutinene våren 2019. NAV Arbeidslivssenteret vil bistå i gjennomgangen. Gjennomføring av utfordrende samtaler og utfylling av individuell oppfølgingsplan vil være temaer i gjennomgangen. Det er en kritisk suksessfaktor i sykefraværarbeidet at ledernes oppfølging fungerer iht. rutinene.

### Forsøk med redusert lederspenn

Lederspennet i flere enheter og avdelinger er svært høyt. Dette gjelder primært i helse og omsorg. Det store lederspennet medfører store utfordringer for lederne med å gjennomføre tidlig og tett oppfølging av sykemeldte. Det blir liten tid til arbeid med de individuelle oppfølgingsplanene som NAV krever senest etter 7 uker, arbeid med tilrettelegging, tid til å se den enkelte arbeidstaker og arbeidsmiljøarbeid. Rådmannen vurderer å redusere lederspennet i 1-3 avdelinger som et forsøk ift. hvilken innvirkning dette vil ha på sykefraværet. Forsøket startes opp i 2019, og det følges opp med ytterligere 2 arbeidsteder i 2020. Det må da tas høyde for tiltaket i økonomiplanen. Forsøket må følges tett med underveisevalueringer og en større sluttevaluering.

### Forsøk med ressurspooler/husressurser

Forsøk med ressurspool er iverksatt på Vaterland/Hagegata. Evalueringsrapport vil foreligge i mars/april. Videre opprettes en husressurs på nye Bergheim med oppstart i april. Underveis- og sluttevalueringene av disse tiltakene vil danne grunnlag for det videre arbeidet med ressurspooler/husressurser. Evalueringene vil vise om vi med ressurspooler/husressurser får større forutsigbarhet for ansatte og brukere, færre ansatte og en frigjøring av lederne til bl.a. arbeidsmiljøarbeid. Organisering av ressurspooler/husressurser utløser ikke nye bevilgninger, men må løses gjennom at variabel lønn konverteres til fast lønn.

## **2. Tiltak for ansatte**

### NED-satsingen

NED-satsingen fra 2017 og 2018 vil bli videreført. IA-styringsgruppe vil videreføre arbeidet med å prioritere arbeidsteder hvor prosesser skal gjennomføres. Dette innebærer at IA-rådgiver fra NAV Arbeidslivssenteret sammen med kommunens kontaktperson vedr. sykemeldte i NAV Halden gjennomfører opplæring for alle ansatte og oppfølging av enkeltansatte med hyppig og gjentakende fravær. I tillegg bistår BHT med risikovurdering av arbeidsplassen. Risikovurderingene gjøres i kommunens internkontrollsystem.

### Prosjekt Sterkere tilbake

Prosjektet Sterkere tilbake vil bli gjennomført to ganger i 2019 med 8 deltakere pr. gang. Sterkere tilbake er et livsstilsopplegg for ansatte som er eller står i fare for å bli sykemeldte. Prosjektet har fokus på

kosthold, søvn, trening og mestring. Hvert opplegg vil gå over ca. 4 måneder (i 2018 over 2 måneder). Første gruppe startet opp ultimo februar. Opplegget gjennomføres ved hjelp av midler fra Halden kommunale pensjonskasse.

#### Forflytningsveiledning

Halden kommunale pensjonskasse har også tildelt midler til gjennomføring av forflytningsveiledning. Veiledningen legges til arbeidsplasser der ansatte har tunge stell eller løft. Kontorarbeidsplasser vil også kunne vurderes. Det planlegges gjennomført 9 veiledningsopplegg i løpet av 2019.

#### Treningstilbud

Det er inngått av ny avtale med lokalt treningscenter om et mer utvidet treningstilbud enn tidligere. Tilbudet er utvidet fra 2 til 3 timer pr. uke og omfatter styrketrening, sykkel og yoga for ca. 30 ansatte pr. gang (tilpasses etter antall frammøtte). I tillegg får 50 ansatte som har meldt sin interesse for dette tilbud om et livsstilsopplegg med personlig veileder vårhalvåret 2019.

#### Aktiv på Dagtid

Når det gjelder prosjekt Aktiv på Dagtid i regi av Østfold Idrettskrets, er det p.t. usikkerhet rundt forutsetningene for videre deltakelse ettersom det ikke er kjent om midler fra NAV fortsatt vil dekke kortene som deles ut til ansatte (tidligere tilretteleggingstilskudd som nå har bortfalt som følge av ny IA-avtale).

#### Avklaring av arbeidsforhold

Arbeidsgivers prioriterte tiltak rundt avklaring av arbeidsforhold fortsetter. Dette gjelder ansatte som har brukt opp sykepengere rettighetene og ev. gått over på andre ytelser. Avklaringsmøte skal avholdes senest 2 år etter første sykefraværsdag (jf. styringsindikator for sentral/felles i budsjett 2019).

### **3. Organiseringen av IA-arbeidet**

#### IA-styringsgruppe

IA-styringsgruppe er en partssammensatt arbeidsgruppe som har fungert fra før NED-prosjektet ble startet opp. Gruppen holdes orientert om fraværssituasjonen i kommunen og prioriterer tiltak i NED-prosjektet. Arbeidsprosessene ute i avdelinger/enheter følges også opp av denne gruppen. Gruppen ledes av rådmannen og har møter hver 6. uke.

#### Torsdagsmøtet

Torsdagsmøtet representerer alle aktørene i IA-arbeidet: Arbeidsgiver, arbeidstakerorganisasjonene, hovedverneombud, bedriftshelsetjeneste og NAV Arbeidslivssenteret. Gruppen følger helheten i IA-arbeidet og deltar på viktige seminarer og kurs og IA-arbeid. Møtene ledes av HR-sjef, og det avholdes månedlige møter.

#### Møter med tillitsvalgte og hovedverneombud

HMS, nærvær og satsingsområde IA er tema i rådmannens månedlige møter med hovedtillitsvalgte og hovedverneombud. Tilsvarende skjer månedlig i de tre store kommunalavdelingene og 4 ganger pr. år i sentral/felles. Her er hovedtillitsvalgte til stede.

#### Personalmøter i enheter/avdelinger

HMS skal være tema i alle personalmøter i enheter og avdelinger. Dette omfatter både arbeidsmiljø og fravær.

Det er p.t. ingen konkrete planer om å endre strukturen når det gjelder organiseringen av IA-arbeidet. Organiseringen vil imidlertid kontinuerlig vurderes i forhold til de behovene som oppstår.

---

Dokumentet er elektronisk godkjent av: Roar Vevelstad

<Sett inn navn på den eller de som har dokumentert godkjenning av saken i ePhorte – eller slett denne linja>