

## Mål og tiltak for eit meir inkluderande arbeidsliv i tannhelsetenesta, Møre og Romsdal fylkeskommune

### Bakgrunn

Med ønske om å skape eit arbeidsliv med plass til alle som kan og vil arbeide, er det mellom dei sentrale partane i arbeidslivet inngått Intensjonsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv. Avtalen er revidert og gjeld fram til 31.12.2018.

Målet med avtalen er at:

- sjukefråveret skal reduserast med minst 20 prosent
- auka sysselsetting for personer med redusert funksjonsevne
- 12 månaders lengre yrkesaktivitet for seniorar i forhold til 2009

Med utgangspunkt i “Intensjonsavtalen om eit meir inkluderande arbeidsliv” har Møre og Romsdal fylkeskommune (MRFK) og NAV signert ein rammeavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv for fylkeskommunen. Denne avtalen er ein avtale på fylkesnivå, som klargjer policy, overordna mål og føringar for IA-arbeidet, samt eit opplegg for kontakt med NAV i overordna og prinsipielle saker.

Ved å inngå samarbeidsavtale om å bli IA-verksemd stiller driftseiningane seg bak måla i IA-avtalen. Inngåing av samarbeidsavtalen inneber at arbeidsgivar, tillitsvalde, verneombod og andre tilsette i driftseiningane samarbeider målretta for å oppnå ein meir inkluderande arbeidsplass. Ein viktig føresetnad for å nå måla med IA-avtalen er at driftseiningane har eit systematisk førebyggjande HMS-arbeid, og at IA-arbeidet i driftseiningane blir implementert i dette arbeidet.

Driftseiningane skal på grunnlag av dei tre delmåla i IA-avtalen, og rammeavtalen gjeldande for MRFK, fastsetje eigne mål for IA-arbeidet som er tilpassa dei utfordringane dei lokale driftseiningane har. Måla skal utarbeidast i fellesskap av arbeidsgivar, tillitsvalde, verneombod og andre tilsette innan tolv veker etter at samarbeidsavtalen er inngått. Så snart handlingsplanen er klar og godkjent i dei lokale SAMU/AMU skal kopi av denne planen sendast til deira lokale kontaktpersonar frå NAV Arbeidslivssenter, og pr. e-post til [Richard.Muller@mrfylke.no](mailto:Richard.Muller@mrfylke.no).

**Kontaktperson driftseining:** Administrasjonsleiar Morten Larsen, [morten.larsen@mrfylke.no](mailto:morten.larsen@mrfylke.no) tlf. 71 25 87 74

**Kontaktperson NAV:** Tove Istad

Planen er utarbeida og godkjent av SAMU-T frå dato: 25.3.2015 og gjeld i same tidsrom som intensjonsavtalen om eit meir inkluderande arbeidsliv.

## Mål for IA-arbeidet

### Delmål 1: Sjukefråvær

- Utarbeide mål for sjukefråværsarbeidet og sette resultatmål
- Etablere etterprøvbare aktivitetsmål

Nasjonalt nivå	Fylkesnivå	Driftseining	
		Mål	Tiltak
Reduksjon i sjukefråveret med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette inneberer at sjukefråveret på nasjonalt nivå ikkje skal overstige 5,6 prosent.	Driftseiningane skal jobbe systematisk med førebygging og oppfølging av sjukefråvær i samsvar med HMS-retningsline 02 "Førebygging og oppfølging av sjukefråvær. Dette inneber mellom anna at det skal settast resultatmål for sjukefråværsutviklinga og at det gjennom oppfølgingssamtalar skal utarbeidast oppfølgingsplanar seinast innan 4 veker. Resultatmåla må fastsettast på bakgrunn i analyse av sjukefråværet og sjukefråværsutvikling over tid.	Det samla sjukefråveret skal ikkje overstige 7 %.  (Gjennomsnittsfraveret for 5-årsperioden 2010-14 er 7,6 %).	<b>Førebygging:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Leiarar i tannhelsetenesta skal ha eit heilskapleg og førebyggjande perspektiv i sjukefråværsarbeidet, med fokus både på det psykososiale og fysiske arbeidsmiljøet. Alle tiltak skal vere forankra i <a href="#">fylkeskommunens arbeidsgivarpolitiske plattform</a> («Arbeidsgivarpolitikk for framtida»).</li><li>• HMS og målretta sjukefråværsarbeid skal vere gjennomgåande tema på klinikk-, klinkkleiar-, distrikts- og overtannlegemøte.</li><li>• Leiar og medarbeidar skal årleg gjennomføre <a href="#">medarbeidar-/utviklingssamtale</a> med fokus på livsfasetilpassa tiltak (individuell arbeidstilpassing).</li><li>• Distrikta skal ha gode rutinar for årleg <a href="#">arbeidsmiljøkartlegging med fokus på risikovurderingar</a> rundt ergonomiske tilhøve.</li><li>• Distrikta skal årleg oppdatere <a href="#">periodeplan for avtalt bistand frå bedriftshelsetjenesta</a> (BHT) med fokus på førebygging av sjukefråver.</li><li>• BHT-midlar skal nyttast målretta på distriktsnivå i høve lokale utfordringar i sjukefråværsarbeidet.</li><li>• Distrikta skal nytte BHT på førebyggjande tiltak/opplæring av tilsette (arbeidsstillingar, førebygging av svangerskapsrelatert fråver m.m.).</li><li>• Leiarar, tillitsvalde og verneombod skal delta på relevante HMS-temamodular i <a href="#">Fylkesakademiet</a> og opplæringstiltak i regi av <a href="#">NAV</a>.</li><li>• Det skal leggjast til rette for fysisk aktivitet som førebyggjande tiltak mot belastningsskader.</li></ul>

			<p>Oppfølging:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Auke leiarkompetansen på kva <a href="#">NAV</a> kan bistå med av økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt anna tilrettelegging. Invitere IA-kontaktperson i NAV til klinikkleiarmøte og distriktsmøte.</li><li>• Leiarar og tilsette skal gjerast kjent med fylkeskommunens <a href="#">HMS-retningslinje 02</a> og <a href="#">flytskjema</a> for oppfølging av sjukefråvær.</li><li>• Sjukefråversstatistikk på distrikts- og klinikknivå skal gjerast tilgjengeleg for overtannlegane.</li><li>• Ved ei uventa og negativ utvikling av sjukefråver på klinikknivå skal det undersøkast og settast i verk naudsynnte tiltak for å snu utviklinga. Fylkestannlegen skal vurdere bistand frå personalseksjonen i dette arbeidet.</li><li>• Tilsette skal medverke til eige sjukefråværsoppfølging og tilbakeføring til arbeid. Dei tilsette skal også være klar over at arbeidsgivar i tilrettelegginga må ta omsyn til dei andre kollegaene på arbeidsplassen.</li></ul>
--	--	--	---

## Delmål 2: Rekruttering av personar med redusert funksjonsevne

- Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid overfor eigne tilsette med redusert arbeidsevne, førebygge overgang til passiv yting
- Sette aktivitetsmål for IA-plasser

Nasjonalt nivå	Fylkesnivå	Driftseining	
		Mål	Tiltak
Hindre fråfall og auke sysselsetting av personar med redusert funksjonsevne.	<p>Ved utlysing av ledige stillingar i MRFK skal det signaliserast at MRFK ønskjer mangfald i bemanninga. Denne formuleringa nyttast i våre utlysingstekstar:</p> <p><i>"Møre og Romsdal fylkeskommune har som mål å spegle mangfaldet i befolkninga. Alle med etterspurt kompetanse er velkomen til å søkje ledig stilling hos oss".</i></p> <p>MRFK vil i samarbeid med NAV tilby minimum fire IA-plassar til utprøving av arbeidsevne i året, med ein plass i sentraladministrasjonen, ein plass i tannhelsesektoren og to plassar i utdanningssektoren. NAV avklarar om IA-plass er ei aktuell ordning for den enkelte. MRFK vurderer og tek avgjerd om det kan tilbys praksisplass i kvart enkelt tilfelle. Deltakaren får stønad etter gjeldande regelverk, og blir dermed ikkje lønsmottakar hos MRFK. IA-verksemder kan få økonomisk kompensasjon for meirarbeidet ved å stille IA-plass til disposisjon.</p>	<p>Alle leiarnivå i tannhelsetenesta skal ha fokus på oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid overfor eigne tilsette med redusert arbeidsevne.</p> <p>Tannhelsetenesta skal tilby minimum ein IA-plass i året.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Auke leiarkompetansen på kva NAV kan bistå med av økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt anna tilrettelegging.</li><li>• Bevisstgjøring rundt og gode rutinar for medarbeidar-/ utviklingssamtalar med fokus på livsfasetilpassa tiltak (individuell arbeidstilpassing).</li><li>• Gode rutinar for årleg arbeidsmiljøkartlegging/vernerunde med fokus på risikovurderingar rundt ergonomiske tilhøve.</li><li>• Nytte BHT på førebyggjande tiltak/opplæring av tilsette (arbeidsstillingar mm.) og på oppfølgingstiltak etter arbeidsmiljøkartlegging/risikovurdering.</li><li>• Forankring og tilrettelegging for IA-plassar skal vere basert på retningslinjer i dokumenta <a href="#">"Informasjon til virksomhetene om IA-plass"</a> og <a href="#">"Sjekkliste for IA-virksomheter som åpner for IA-plasser"</a></li></ul>

### Delmål 3: Avgangsalder

- Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av driftseiningas personalpolitikk og i det systematisk førebyggjande arbeidet
- Sette aktivitetsmål for korleis verksemda kan stimulere eldre arbeidstakarar til å forlengje yrkeskarrieren

Nasjonalt nivå	Fylkesnivå	Driftseining	
		Mål	Tiltak
Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlengast med 12 månader (samanlikna med 2009)	Målet med <a href="#">den nye livsfasepolitikken</a> til MRFK er at den skal avspegle likeverd for tilsette i alle aldersgrupper, og arbeidsstokken skal vere prega av mangfald. I dette ligg det også at vi har ulike fasar i livet der behov, krav, avgrensingar og moglegheiter varierar. Dokumentet "Arbeidsgivarpolitikk for alle livsfasar" med tilhøyrande verktykasse skal leggjast grunn for arbeidet i høve delmål 3.	Dokumentet " <a href="#">Arbeidsgivarpolitikk for alle livsfasar</a> " med tilhøyrande verktykasse skal leggjast til grunn for arbeidet i høve delmål 3 i tannhelsetenesta. Det skal også være ein individorientert tilnærming til dei forskjellige krav og behov alle tilsette har i dei forskjellige livsfasane.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Frå og med 2015 lage oversikter i samband med årsrapportering/ HMS-årsrapportering over:<ul style="list-style-type: none"><li>- Alderssammensetning på profesjonsnivå</li><li>- Aldersfremskriving 5-10-15 år frem i tid</li><li>- Avgangsalder pr. i dag</li><li>- Kor mange som står i arbeid etter 62 år og kor mange som står i arbeid etter 67 år</li></ul></li><li>• Auka merksemd i medarbeidar-/utviklingssamtalen på utfordringar ein ser i høve til livsfase i ei konkret avveging mellom arbeidsgivar og arbeidstakar sine behov. Formålet er å fremje arbeidsevne og utvikling hos den enkelte samt å inspirere til å stå lenger i arbeid.</li><li>• Bevisstgjerjing av handlerommet og tiltak som er skissert i «Arbeidsgivarpolitikk for alle livsfasar».</li><li>• Tema på leiarmøte i sektoren.</li></ul>