



Møre og Romsdal  
fylkeskommune

## SAKSFRAMLEGG

Dato:	Referanse:	Vår saksbehandlar:
22.6.2011		Morten Larsen

<b>Saksnr</b>	<b>Utval</b>	<b>Møtedato</b>
<b>10/11</b>	Samarbeids- og arbeidsmiljøutvalet i tannhelsesektoren	30.6.2011

## TANNHELSESEKTORENS SAMARBEIDSAVTALE MED NAV ARBEIDSLIVSSENTER OM EIT MEIR INKLUDERANDE ARBEIDSLIV

Vedlegg:

1. Rammeavtale 28.4.2011, mellom NAV og Møre og Romsdal fylkeskommune om eit meir inkluderande arbeidsliv.
2. Mal for samarbeidsavtale om eit meir inkludrande arbeidsliv (NAV, standardavtale).

I møte 14. april, SAMUT-sak 6/11, vart utvalet orientert om den nye intensjonsavtalen om eit meir inkluderande arbeidsliv 2010-2013. Med utgangspunkt i intensjonsavtalen har fylkeskommunen og NAV signert ein rammeavtale om IA. Denne avtalen er ein overordna 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.

Alle sektorar i fylkeskommunen skal inngå lokale samarbeidsavtaler som gir IA-status. Dette inneber at kvar einskild sektor er ansvarleg for å følgje opp måla i intensjonsavtalen. Samarbeidsavtalen legg klare pliktar på arbeidsgivar og på arbeidstakar i dette arbeidet. Samstundes får IA-verksemder særlege rettar og tett oppfølging av Arbeidslivssenteret som er knytt til NAV på fylkesnivå.

Den nye IA-avtalen har som overordna mål å førebygge og redusere sjukefråvær, styrke jobbnærværet, betre arbeidsmiljøet og hindre utstøyting og fråfall frå arbeidslivet. IA-avtalen har tre delmål på nasjonalt nivå:

- Reduksjon i sjukefråværet på 20 prosent samanlikna med nivået i andre kvartal 2001. Det inneber at sjukefråværet på nasjonalt nivå ikkje skal overstige 5,6 %.
- Auka sysselsetting av personar med redusert funksjonsevne
- Yrkesaktiviteten etter fylte 50 år skal forlengast med seks månader (samanlikna med 2009).

IA-avtalen skal implementerast i tannhelsesektoren gjennom eigen samarbeidsavtale med NAV arbeidslivssenter, med påfølgande utarbeiding av delmål. Samarbeidsavtalen for sektoren skal signerast i samband med SAMUT-møtet den 30. juni av fylkestannlegen, utpeikt tillitsvald i sektoren og kontaktpersonen i NAV arbeidslivssenter.

Innan 12 veker etter signert lokal samarbeidsavtale skal det utarbeidast sektorspesifikke delmål tilpassa tannhelsesektoren, med forslag til handlingsplan og tiltak. IA-måla for tannhelsesektoren må m.a. spegle utfordringar avdekt gjennom arbeidsmiljøkartlegging (jf. SAMUT-sak 5/11) og sjukefråværsutviklinga. Forslag til mål, handlingsplan og tiltak skal utarbeidast av ei arbeidsgruppe, og leggst fram til behandling i SAMU-T i september 2011.

**Forslag til vedtak:**

SAMUT tek orienteringa om tannhelsesektorens samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivs- senter om eit meir inkluderande arbeidsliv ny IA-avtale til vitande. Det blir oppretta ei arbeidsgruppe som skal lage forslag til delmål, handlingsplan og tiltak med følgjande medlemmer:

.....

Anthony N. Valen  
Fylkestannlege

Morten Larsen  
kontorsjef

# Vedlegg 1 til SAMUT 10/11

## Rammeavtale mellom NAV og Møre og Romsdal fylkeskommune om eit meir inkluderande arbeidsliv

Vedlegg til samarbeidsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv for Møre og romsdal fylkeskommune

### 1. Formål

Denne avtalen er inngått med utgangspunkt i ”Intensjonsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv” (IA-avtalen) for perioden 1. mars 2010 – 31. desember 2013.

Avtalen legg felles overordna føringar for korleis Møre og Romsdal fylkeskommune (MRFK) vil arbeide for å følgje opp IA-avtalen både på eit overordna og lokalt nivå.

Gjennom utviklingsarbeid forankra i strategidokumentet ”Arbeidsgivarpolitikk for framtida” vil MRFK vitalisere HMS-arbeidet med fokus på leiarrolla og den helsefremmande arbeidsplassen, og utvikle vårt perspektiv på forbetring av arbeidsmiljøet som ei investering i betre tenester og betre økonomi i framtida. Vi skal bygge felles kultur og identitet gjennom visjonen ein tydeleg medspelar og verdiane likeverd, respekt, openheit, medråderett og felleskapsansvar. Ved å satse på kvalitet og profesjonalisering på alle nivå og område i organisasjonen, leiar- og medarbeidarutvikling, rekruttering, livsfasepolitikk ønskjer vi å oppnå lågt sjukefråvær og skape utviklingsorienterte og helsefremmande arbeidsplassar kjenneteikna av mangfald og inkludering. Møre og Romsdal fylkeskommune skal framstå med eit omdømme som ein attraktiv arbeidsgivar.

### 2. Lokale samarbeidsavtalar

Med bakgrunn i pkt. 1 og føringane i denne rammeavtalen skal det teiknast eigne lokale samarbeidsavtalar om eit meir inkluderande arbeidsliv der kvar enkelt skole, sentraladministrasjonen og tannhelsesektoren utgjer avtaleområda. Rettleiar til, og mal for Samarbeidsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv, skal leggstil grunn for dei lokale avtalane.

Etter behandling i arbeidsmiljøutvala ved den enkelte skole, i samarbeidsutvalet for sentraladministrasjonen og samarbeidsutvalet for tannhelsesektoren, skal ein i det enkelte avtaleområde på grunnlag av dei tre delmåla i IA-avtalen fastsette lokale mål for IA-arbeidet.

#### 2.1 Kartlegging og identifisering av utfordringar for IA-arbeidet på driftseiningsnivå

Dei lokale IA-måla skal fastsettast med utgangspunkt i utfordringar på driftseiningsnivå identifisert gjennom:

- Arbeidsmiljøkartlegging/vernerunde/risikovurdering, jf. HMS-årshjul – og aktivitetsskalander
- Vurdering av sjukefråværsutviklinga i eininga over tid og kunnskap om fråvær som kan vere direkte eller indirekte relatert til forhold på arbeidsplassen.

- Vurdering av endringar i avgangsalder over tid og kunnskap om sluttårsak for medarbeidarar som går av pensjon før oppnådd aldersgrense. Det skal gjennomførast sluttsamtalar for alle tilsette som går av med pensjon før oppnådd aldersgrense.

### **I høve delmål 1 – sjukefråvær:**

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 oppfølgingsamtalar skal utarbeidast oppfølgingsplanar seinast innan 4 veker. Resultatmåla må fastsettast på bakgrunn i analyse av sjukefråværet og utvikling over tid, jf. pkt. 2.1 ovanfor.

### **I høve delmål 2 – personar med redusert funksjonsevne:**

Ved utlysing av ledige stillingar i MRFK skal det signaliserast at MRFK ønskjer mangfald i bemanninga. Denne formuleringa nyttast i våre utlysingstekstar:

*"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".*

MRFK vil i samarbeid med NAV tilby minimum tre IA-plassar til utprøving av arbeidsevne i året, med ein plass i sentraladministrasjonen og to plassar i utdanningssektoren. NAV avklarar om IA-plass er ei aktuell ordning for den enkelte. MRFK vurderar 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-verksemdar kan få økonomisk kompensasjon for meirarbeidet ved å stille IA-plass til disposisjon.

Ved å opne for arbeidstrening, utprøving og avklaring for personar med redusert funksjonsevne, kan MRFK medvirke til at færre fell ut av arbeid og at fleire utan arbeidsforhold kjem i arbeid. Målet er å medvirke til at fleire med nedsett funksjonsevne og andre utsette grupper får prøvd seg i arbeidslivet

### **I høve delmål 3 – avgangsalder:**

Målet med den nye livsfasepolitikken 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 "Arbeidsgiverpolitikk for alle livsfasar" med tilhøyrande verktykasse skal leggast grunn for arbeidet i høve delmål 3.

## **3. Kontakt mellom NAV og Møre og Romsdal fylkeskommune**

### **3.1 Kontaktperson på lokalt nivå**

NAV skal peike ut ein fast kontaktperson for kvar av skolane samt ein kontaktperson for sentraladministrasjonen og ein for tannhelsesektoren. Denne kontaktpersonen skal samhandle med einingane i det løypande IA-arbeidet og kan bistå på følgjande områder:

- Forankring og oppstart av IA-arbeidet
- Inkluderende ledelse
- Fra fravær til nærvær – forebyggende arbeid
- Sykefraværsoppfølging
- Kommunikasjon og samtaletrening

- En samtale om arbeidsmuligheter - IA- funksjonsvurdering
- Hjelp i vanskelige enkeltsaker
- Livfaseorientert personalpolitikk
- Arbeidstakere med behov for tilrettelegging
- Økonomiske virkemidler

### **3.2. Kontaktperson på fylkesnivå**

NAV skal også utpeike ein kontaktperson for fylkesnivået. Denne kontaktpersonen skal vere ein koordinator og felles kontaktpunkt når MRFK

- vil ta opp forhold som ikkje fungerer tilfredsstillande i forhold samhandling og oppfølging frå lokale NAV-kontor eller dei lokale kontaktpersonane
- har behov for å få avklart prinsipielle spørsmål i forhold fortolking av lov- og regelverk, t.d. i forhold til virkemiddelbruk, og som det kan vere viktig å formidle informasjon om til heile organisasjonen ("presedenssaker")
- planlegge felles opplæringsaktivitetar i samarbeid mellom MRFK og NAV

Kontakt med NAV på fylkesnivået skal skje via personalseksjonen i administrasjonsavdelinga.

## **4. Prosess**

Framdriftsplan for inngåing av lokale samarbeidsavtaler i lys av sentral inngått rammeavtale i MRFK er som følger:

Det blir fortløpande signering av ny samarbeidsavtale på førstkomande AMU/SAMU på dei lokale driftseiningane etter at rammeavtalen på fylkeskommunalt nivå er signert og innan 1.7.2011. Avtalen signerast av leiaren for driftseininga, utpekt tillitsvalt frå driftseininga og leiaren for det lokale NAV arbeidslivssenter (Kristiansund, Molde eller Ålesund).

Innan 12 ukar etter signert lokale samarbeidsavtaler skal det utarbeidas lokale IA-mål tilpassa driftseiningane i tråd med delmåla utarbeidet i "Intensjonsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv" for perioden 1. mars 2010 – 31. desember 2013, og delmåla formulert i denne rammeavtalen.

På bakgrunn av gjennomført total arbeidsmiljøkartlegging (vernerunde/risikovurdering og psykososial arbeidsmiljøundersøking), vurdering av sjukefråværsstatistikkar, samt vurdering av endringar i avgangsalder (sjå pkt. 2.1 over) skal dei lokale IA-måla tilpassas identifiserte utfordringar på driftseiningnivå.

Lokale IA-mål skal vidare fastsettas i ein handlingsplan der utarbeiding og gjennomføring av tiltak behandlas i lokale AMU/SAMU.

## **5. Avtalen si varigheit**

Denne avtalen gjeld frå 28.4.11, og har same varigheit som IA-avtalen, om den ikkje blir stansa av ein av partane.

Sign.

# Samarbeidsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv

## Samarbeidsavtale om eit meir inkluderande arbeidsliv

mellom.....(verksemda)

og Arbeids- og velferdsetaten ved NAV Arbeidslivssenter

i .....

Denne samarbeidsavtalen byggjer på ”Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013

(IA-avtalen)” av 24.02.10 og ”Protokoll mellom partene i arbeidslivet og myndighetene om felles innsats for å forebygge og

redusere sykefraværet og styrke inkluderingen” (IA-protokollen), som partane underteikna samtidig med IA-avtalen.

IA-avtalen har til overordna mål • å forebygge og redusere sjukefravær, styrkje jobbnærværet, betre arbeidsmiljøet og hindre utstøying og fråfall frå arbeidslivet

IA-avtalen har tre delmål på nasjonalt nivå:

1. Ein reduksjon i sjukefraværet på 20 prosent samanlikna med nivået i andre kvartal 2001. Det inneber at sjukefraværet på nasjonalt nivå ikkje skal overstige prosent 5,6%.

2. Auka sysselsetjing av personar med redusert funksjonsevne. Dei konkrete måla frå tidlegare tilleggsavtalar skal vidareførast.

3. Yrkesaktiviteten etter fylte 50 år skal forlengjast med seks månader. Med det er det meint ein auke samanlikna

med 2009 i gjennomsnittleg periode med yrkesaktivitet (for personar over 50 år).

Samarbeidsavtalen erstattar tidlegare samarbeidsavtalar, som har vore baserte på dei nasjonale IA-avtalane for periodane 2001–2005 og 2006–2009.

## 1. SAMARBEIDSAVTALEN

Ved å inngå samarbeidsavtale om å bli IA-verksemd stiller verksemda seg bak måla i IA-avtalen.

Inngåing av denne samarbeidsavtalen inneber at arbeidsgivar, tillitsvalde, verneombod og andre tilsette i verksemda

samarbeider målretta for å oppnå ein meir inkluderande arbeidsplass. Ein viktig føresetnad for å nå måla med IAavtalen

er at verksemda har eit systematisk førebyggjande HMS-arbeid, og at IA-arbeidet i verksemda blir implementert i dette arbeidet.

IA-verksemdar får til gjengjeld rettar som berre gjeld dei: • Eigen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter •

Tilretteleggingstilskot frå NAV • Honorar til bedriftshelsetenesta • Utvida bruk av eigenmelding

Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og dei sentrale arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane i IA-avtalen forpliktar

seg etter IA-avtalen til å støtte opp under innsatsen til IA-verksemdene med utgangspunkt i rollene dei har og kompetansen

dei sit inne med.

## 2. MÅL FOR IA-ARBEIDET I VERKSEMDA

Verksemda skal på grunnlag av dei tre delmåla i IA-avtalen fastsetje egne mål for IA-arbeidet, og måla skal vere

tilpassa dei utfordringane verksemda har. Dei ulike delmåla må sjåast i samanheng for å oppnå intensjonen om eit meir inkluderande arbeidsliv. Måla skal utarbeidast i fellesskap av arbeidsgivar, tillitsvalde, verneombod og andre tilsette innan tolv veker etter at samarbeidsavtalen er inngått.

Verksemda skal fastsetje og integrere desse delmåla som innslag i arbeidsmiljø- og HMS-arbeidet i verksemda:

### **Delmål 1: Sjukefråvær**

a) Utarbeide mål for sjukefråværsarbeidet og setje resultatmål for sjukefråværsutviklinga

b) Etablere etterprøvbare aktivitetsmål

### **Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne**

a) Setje aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor eigne arbeidstakarar med redusert arbeidsevne

for å førebygge overgang frå arbeid til passive ytingar

b) Setje aktivitetsmål for korleis verksemda skal opne for personar som NAV har avklart, og som har behov for å prøve

ut arbeids- og funksjonsevna si i det ordinære arbeidslivet

### **Delmål 3: Avgangsalder**

a) Ha eit livsfaseperspektiv som skal inngå som ein del av personalpolitikken i verksemda og i det systematiske førebyggingsarbeidet

b) Setje aktivitetsmål for korleis verksemda kan stimulere eldre arbeidstakarar til å forlengje yrkeskarrieren

## **3. PLIKTER**

Inngåinga av denne samarbeidsavtalen medfører plikter for arbeidsgivar, tillitsvalde og verneombod, for andre tilsette

i verksemda og for Arbeids- og velferdsetaten.

For å lykkast i IA-arbeidet må verksemda ha eit godt systematisk HMS-arbeid og eit velfungerande partssamarbeid.

Arbeidsmiljølova og folketrykkløva gjeld for IA-verksemdar som for alle andre verksemdar.

### **3.1. Plikter for Arbeids- og velferdsetaten**

Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for at verksemda får ein eigen kontaktperson ved NAV Arbeidslivssenter. Kontaktpersonen er det faste kontaktleddet mellom verksemda og Arbeids- og velferdsetaten og har ansvar for å informere om og koordinere etatens tilbud til verksemda. Det betyr ikkje at kontaktpersonen sjølv skal utøve all hjelp,

men han eller ho skal sjå til at dei tenestene og den informasjonen partane er einige om, blir gitt av den mest kompetente

på aktuelle fagområde og av dei rette instansane. Slik skal verksemda sikrast den beste faglege tenesta.

Kontaktpersonen skal

a) i dialog med leiarar, tillitsvalde og verneombod aktivt hjelpe verksemdene til å arbeide målretta og resultatorientert

med å utvikle meir inkluderande arbeidsplassar, mellom anna med å førebygge sjukefråvær og overgang til trygdeytningar

b) sørge for at verksemda får informasjon og rettleiing om

- rutinar for sjukefråværsoppfølging og fråværsregistrering

- IA-verkemiddel og tiltak innanfor ramma av IA-avtalen

- kva andre tiltak og verkemiddel NAV tilbyr i samband med oppfølging av medarbeidarar i verksemda og ved rekruttering av personar som ikkje har noko arbeidsforhold

c) gi råd og rettleiing i vanskelege enkeltsaker

d) bidra til at økonomiske verkemiddel i enkeltsaker blir utløyste raskt og effektivt på grunnlag av skriftleg dokumentasjon

e) samarbeide med bedriftshelsetenesta i verksemda

f) ta initiativ overfor andre samarbeidsaktørar som kan støtte verksemda i IA-arbeidet, til dømes Arbeidstilsynet og

leverandørar av helse- og rehabiliteringstenester

Arbeids- og velferdsetaten skal levere statistikk til IA-verksemdar over sjukefråværet i verksemda/bransjen frå sentral

sjukefråværsstatistikk.

I tillegg er Arbeids- og velferdsetaten pålagt ei rekkje plikter når det gjeld å følgje opp etatsbrukarane generelt, anten

dei er tilsette i IA-verksemdar eller ikkje. I hovudsak varetek NAV-kontoret desse oppgåvene.

## 3.2. Plikter for arbeidsgivaren

Arbeidsgivaren skal sørge for eit godt og inkluderande arbeidsmiljø i samarbeid og tett dialog med tillitsvalde, verneombod og andre tilsette. Det skal haldast to møte årleg der IA-arbeidet er einaste tema, og der både leiing, tillitsvalde og verneombod er representerte.

### 3.2.1. Oppfølging av eigne tilsette

a) HMS- og IA-arbeidet må vere langsiktig, og arbeidsgivaren må sørge for at linjeleiarar, arbeidsleiarar, tillitsvalde og verneombod har den kompetansen som skal til for å utføre arbeidet.

b) Arbeidsforholda må leggast til rette for arbeidstakarar med spesielle behov.

c) Sjukefråværsstatistikk må først og brukast i det systematiske sjukefråværsarbeidet.

Som følge av arbeidsmiljølova og folketrygdlova pliktar alle arbeidsgivarar dessutan å utarbeide rutinar for å førebyggje sjukefråvær og følge opp eigne sjukmelde. Viktige oppgåver i samband med dette er å komme tidlegast

mogleg i gang med å utarbeide oppfølgingsplanar, halde dialogmøte, leggje til rette for arbeidstakarar med behov og

dokumentere at tilretteleggingstiltak er vurderte, prøvde eller gjennomførte.

### 3.2.2. Personar som ikkje er knytte til verksemda

a) Verksemda skal opne for at personar som Arbeids- og velferdsetaten har avklart, og som har behov for utprøving, får

prøve ut arbeids- og funksjonsevna si i det ordinære arbeidslivet. Det føreset at Arbeids- og velferdsetaten sikrar bistand gjennom økonomiske og kompetansemessige tiltak og anna tilrettelegging.

Nynorsk desember 2010 Rev februar 2011 Opplag 4.000 Trykkeri: IT-Trykk Layout: Informasjon og kanalvalg, ISBN 978-82-551-2224-1

## 3.3 Plikter for tillitsvalde

a) Tillitsvalde skal tileigne seg nødvendig kunnskap om HMS- og IA-arbeid saman med arbeidsgivar og verneombod.

b) Gjennom medverknad og samarbeid med leiinga skal dei bidra aktivt i utforminga av verksemda sine planar, målsetjingar og rutinar i IA-arbeidet.

c) Tillitsvalde skal delta i dialogmøte dersom den tilsette ønskjer det.

## 3.4 Plikter for arbeidstakaren

a) Arbeidstakaren skal delta aktivt i HMS- og IA-arbeidet på arbeidsplassen, slik at det blir sett forpliktande resultatmål

for verksemda som bidreg til at ein når dei nasjonale måla med IA-avtalen.

b) Arbeidstakaren skal opplyse om eige sjukefråvær har samanheng med arbeidssituasjonen.

Som følge av arbeidsmiljølova og folketrygdlova er i tillegg alle arbeidstakarar generelt forplikta til å medverke til eit

godt og inkluderande arbeidsmiljø i verksemda. Arbeidstakaren skal bidra aktivt til dialog med nærmaste leiar om eiga

arbeidsevne og medverke aktivt i utarbeiding og gjennomføring av eigen oppfølgingsplan og nødvendige tiltak for å

vere i eller komme tilbake til arbeid, heilt eller delvis.

## 4. KONTAKTPERSONAR

Kontaktperson for NAV Arbeidslivssenter .....

Kontaktperson for leiinga i verksemda .....

Kontaktperson for tillitsvalde/tilsette .....

## 5. AVTALEPERIODE

Denne avtalen gjeld frå ..... og varer like lenge som IA-avtalen, så sant ingen av partane seier han opp.

Arbeidsgivar og tillitsvald/tilsettrepresentant er likeverdige avtalepartar i verksemda og kan seie opp avtalen med ein

månads varsel. Arbeidsmiljøutvalet eller dei andre samarbeidsorgana i verksemda skal avgjere om avtalen skal seiast opp.

Arbeids- og velferdsetaten ved NAV Arbeidslivssenter kan seie opp avtalen og dermed ta frå verksemda statusen som

IA-verksemd. For Arbeids- og velferdsetaten er det utarbeidd ein prosedyre for oppseiing av avtalen der det er gått ut

frå at grunngivinga skal vere basert på at verksemda ikkje har følgd opp dei konkrete måla som er sette for IA-arbeidet

i verksemda, jf. samarbeidsavtalen punkt 2. Prosedyren er beskriven i rettleiinga til samarbeidsavtalen.

For verksemda



---

leiar tillitsvald/tilsettrepresentant  
For Arbeids- og velferdsetaten,  
NAV Arbeidslivssenter i leiar