Ringsaker kommune

Inkluderings-, livsfase- og arbeidsmiljøstrategi

Vedtatt av kommunestyret i møtet den 15.06.2022, ved k.sak 047/22

Innhold

1.0 Innledning ... 3
1.1 Definisjoner av begreper ... 3
1.1.1 Inkludering ... 3
1.1.3 Livsfase ... 3
1.1.4 Arbeidsmiljø ... 3
1.1.5 Inkluderende arbeidsmiljø – IA ... 3
2.0 Inkludering og likestilling ... 4
2.1 Arbeidsgiver ... 4
2.1.1 Tiltak som arbeidsgiver ... 5
2.1.2 Samfunnsaktør ... 5
2.1.3 Tiltak som samfunnsaktør ... 6
3.0 Livsfase ... 6
3.1 Livsfasetilpasset personalarbeid ... 6
3.1.1 Livsfasetilpassede tiltak ... 7
3.2 Livsfasetilpasset arbeidsliv – et felles ansvar ... 8
3.2.1 Personalleder sin rolle ... 8
3.2.2 Medarbeider sin rolle ... 8
3.2.3 Tillitsvalgte og verneombud sine roller ... 8
4.0 Arbeidsmiljø ... 8
4.1 Mål for IA-avtalen på nasjonalt nivå ... 10
4.2 Mål for IA-avtalen i Ringsaker kommune ... 10
4.3 Prioriterte satsningsområder ... 11
4.3.1 Ledelse ... 11
4.3.2 Helsefremmende arbeidsmiljøarbeid ... 12
4.3.3 Forebyggende sykefraværsarbeid ... 13
4.3.4 Oppfølgende sykefraværsarbeid ... 14
5.0 Systematisk arbeidsmiljøarbeid i kommunen ... 14
5.1 Faktorer til analysering og utarbeidelse av tiltak ... 14
5.2 Risikovurderinger ... 15
5.3 Avvikshåndtering ... 15
5.4 Forebygging av vold og trussel mot vold ... 16
6.0 Oppsummering ... 16

1.0 Innledning

Ringsaker kommune som arbeidsgiver skal ha en tydelig arbeidsgiverpolitikk for inkludering, likestilling og ivaretakelse av ansatte i ulike livsfaser gjennom arbeidslivet. Inkludering og livsfase er naturlig del av det daglige personalarbeidet. Arbeidet dreier seg i stor grad om holdninger og individuell tilpasning. Strategien er et styringsdokument til bruk for alle ansatte i Ringsaker kommune. I tillegg skal kommunen ha en aktiv rolle som samfunnsaktør for arbeidet med inkludering- og livsfasepolitikk.

En har valgt å lage en samlet inkluderings-, livsfase - og arbeidsmiljøplan, da dette er emner som overlapper hverandre og som skal gjenspeile arbeidsmiljøet i alle enheter og avdelinger i kommunen. Denne strategien skal rette oppmerksomheten mot arbeidsmiljøet og de ansatte i kommunen, og omhandler kommunen som arbeidsplass.

Planen viser at livsfasearbeidet i praksis er en del av kommunens likestillingsarbeid. En skal ta hensyn til individet og tilpasse arbeidet innenfor våre rammer slik at en har lik mulighet til deltakelse i arbeidslivet gjennom hele yrkeskarrieren.

Planen inneholder målsetninger, verktøy og konkrete tiltak. Tiltak og pågående prosjekter vil endre seg fortløpende og strategien bør derfor revideres jevnlig og minst hvert 4. år.

1.1 Definisjoner av begreper

1.1.1 Inkludering

Begrepet inkludering referer til at man føler seg velkommen, trygg og likeverdig i ei gruppe. Inkludering kan forstås som et likestilling- og rettighetsbegrep og skal sikre et individ full samfunnsdeltakelse.

1.1.2 Likestilling

Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging.

1.1.3 Livsfase

En livsfaseorientert personalpolitikk er tilpasset de behov som den enkelte medarbeider har i de forskjellige faser av yrkeslivet. Behovene kan være knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjon for øvrig.

1.1.4 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø handler om arbeidet. Det er knyttet til hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres. Dette er forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, og krever derfor ulike tilnærminger. Arbeidsmiljøet påvirkere arbeidstakernes helse, jobbengasjement og virksomhetens resultater.

1.1.5 Inkluderende arbeidsmiljø – IA

Inkluderende arbeidsliv er et arbeidsliv for alle som kan og vil bidra. IA- avtalen skal bidra til å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

2.0 Inkludering og likestilling

For Ringsaker kommune betyr likestilling i dag like muligheter for alle uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, religion eller sosial tilhørighet. Likestilling handler om rettferdighet for det enkelte menneske, og er en del av grunnlaget i vårt demokrati. Ringsaker kommune jobber med likestilling og inkludering som arbeidsgiver, og kommunen har også en viktig rolle i dette arbeidet som forvaltningsaktør, tjenestetilbyder og samfunnsaktør.

Likestilling og diskriminering omhandles i likestilling- og diskrimineringsloven. Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Loven vektlegger like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging. Videre tar loven særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til universell utforming slik at fysiske faktorer kan benyttes av flest mulig. Denne formålsparagrafen skal ivaretas blant annet gjennom arbeidsmiljøarbeidet i Ringsaker kommune.

I tillegg til inkluderings-, livsfase- og arbeidsmiljøplanen er arbeidet med likestilling nedfelt i kommunens lønnsstrategiske plan. Likestillingsdelen av planen skal fungere som et grunnlag for beslutninger og prioriteringer. Likestilling omfatter grunnleggende holdninger og en bevissthet knyttet til temaet, og skal være en selvfølgelig del av kommunens arbeidsmiljøarbeid.

2.1 Arbeidsgiver

Arbeidsgiver skal forebygge diskriminering på arbeidsplassen, og arbeidsgiver skal sikre inkludering og likestilling i hele organisasjonen. Ringsaker kommune skal jobbe forebyggende og ikke la negative holdninger få grobunn. Respekt og anerkjennelse er to av kommunens verdier og de beskriver at medarbeidere i Ringsaker kommune skal møte hverandre og brukerne med respekt som likeverdige og verdifulle mennesker. Ansatte skal kommunisere åpent, lytte og ta andres perspektiv, samt gi rom for ulike oppfatninger og ha mot til å selv si hva de mener. Disse verdiene er viktige for å skape et inkluderende og positivt arbeidsmiljø fritt for diskriminering. Dersom en opplever diskriminering på arbeidsplassen skal dette varsles gjennom å benytte rutine for varsling som finnes i personalhåndboken.

Et mangfold i alder, kjønn, kultur og tenkemåter bidrar til utvikling og innovasjon. I årene som kommer vil det være et stort arbeidskraftbehov i kommunal sektor. For å rekruttere tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft må Ringsaker kommune tilpasse seg og legge til rette for et mangfoldig arbeidsliv og være forberedt på at fremtidens arbeidsstokk ikke vil være en like ensartet gruppe som dagens.

Et av målene i lønnsstrategisk plan er at kommunen skal arbeide målrettet for at kvinner og menn skal få samme lønnsutvikling og avansement. I Ringsaker kommune er hovedvekten av ansatte kvinner. Kommunen skal søke å få en jevnere kjønnsbalanse og rekruttere inn flere menn i virksomheter hvor det er hovedvekt kvinner.

I rekruttering skal Ringsaker kommune være bevisst på å søke å få et mangfold på arbeidsplassen, og sikre at stillingsannonser presenterer en arbeidsgiver som ønsker mangfold og kvalifiserte søkere uansett alder, kjønn, seksuell orientering, funksjonshemming, nasjonal eller etnisk bakgrunn. Ringsaker kommune skal tiltrekke seg et mangfold av søkere, og skal dra nytte av og beholde ressursene som er i en mangfoldig arbeidsstokk.

Ringsaker kommune jobber for et inkluderende arbeidsliv og har vært en IA-bedrift siden 2003. IA-avtalen for arbeidslivet har to hovedmål: Redusere sykefravær og hindre frafall fra arbeidslivet. Ringsaker kommune har som mål at det skal legges til rette, så langt det er mulig, for å beholde ansatte som har behov for tilrettelagt arbeid i perioder og over tid. Videre skal Ringsaker kommune legge til rette for å inkludere mennesker som har problemer med å komme i arbeid på ordinære vilkår. Kommunen følger forskrift om universell utforming, og skal sikre at arbeidsplassen er tilpasset ulike funksjonshemninger.

Ringsaker kommunes arbeid for å redusere antallet deltidsstillinger er en viktig del av likestillingsarbeidet. Det er en større andel av kvinner enn menn som er ansatt i faste deltidsstillinger. Ringsaker kommune skal jobbe for å øke graden av heltidsstillinger i hele kommunen, men jobber spesielt for å øke antallet heltidsstillinger i kvinnedominerte virksomhetsområder. I tiden som kommer, hvor kampen om arbeidskraften blir større, er det viktig å kunne tilby hele stillinger og benytte hele arbeidsevnen til arbeidstakerne. Å ha muligheten til en fast heltidsstilling og en forutsigbar lønn og pensjon er viktig for ansatte, og Ringsaker kommune har som mål å gi alle ansatte som ønsker det, en heltidsstilling.

2.1.1 Tiltak som arbeidsgiver

- Kommunen gjennomfører risikovurderinger, og følger opp med målrettede tiltak for å fremme inkludering og likestilling.
- Kommunen jobber målrettet for en sterkere heltidskultur gjennom et eget prosjekt som hadde oppstart i 2021.
- Lønnsstrategisk plan oppdateres 2.hvert år.
- HMS-handlingsplan inkludert mål for inkluderende arbeidsliv oppdateres årlig.
- Kommunen skal bruke de politiske brukerrådene aktivt i saker som omhandler inkludering og likestilling.
- Kommunen rapporterer årlig på likestillingsarbeidet i årsberetningen.
- Kommunen rapporterer årlig på arbeidet med heltidskultur i årsberetningen.
- Kommunen har varslingsrutine som benyttes ved opplevd diskriminering på arbeidsplassen.
- Kommunen har et tett og strukturert samarbeid med blant annet NAV, arbeidsmarkedsbedrifter og videregående skoler for å være en god praksisplass for de som har behov for praksis og praksisforberedelser til videre utdanning.

2.1.2 Samfunnsaktør

Som samfunnsaktør har kommunen et spesielt ansvar for å sikre at alle har like muligheter til å delta i samfunnet. Dette innebærer blant annet å sikre en universell utforming av kommunens bygg og uteområder. Kommunens tilbud og informasjon til innbyggerne skal være lett tilgjengelig for alle.

Dette betyr at kommunen skal være bevisst dette i all kommunikasjon og kontakt med kommunens brukere. Kommunens internettsider skal være utformet slik at disse kan benyttes av flest mulig. Universell utforming bidrar til økt inkludering og mulighet til deltakelse i samfunnet for alle, uavhengig av funksjonsevne. Ringsaker kommune skal være et attraktivt sted å flytte til og leve i for alle.

Både som kommune og som den største arbeidsgiver i kommunen har kommunen et særlig ansvar for å sikre integrering. Kommunen er åpen og inkluderende for nye som kommer til kommunen. Kommunen vil fungere som et bindeledd for å knytte kontakter og hjelpe nyinnflyttede til å bli en del av lokalsamfunnet. Kommunen som er en av de største arbeidsgiverne i distriktet vil være en attraktiv arbeidsplass for mange nye innflyttere, og kommunen skal ha åpne rekrutteringsprosesser hvor alle som er kvalifisert har mulighet til å søke. Innvandring kan være en god ressurs for kommunen gjennom mulighet til å rekruttere nødvendig arbeidskraft, og ved å opprettholde og øke innbyggertallet i kommunen.

Språk er en avgjørende faktor for å bli integrert i det norske samfunnet. Språk gir innpass på arbeidsmarkedet og gjør det lettere å bli kjent i kommunen. For nyinnflyttede som trenger språktrening har kommunen tilbud om relevante praksisplasser hvor en kan trene på og bli bedre i norsk. De som har behov for norskkurs får dette ved Voksenpedagogisk senter.

Ringsaker kommune er opptatt av korrekt saksbehandling. Beslutninger og vedtak som fattes skal være habile og like saker behandles likt. Kommunen sikrer likestilling og likebehandling gjennom offentlighetsprinsippet med åpne prosesser med mulighet for innsyn og kontroll.

2.1.3 Tiltak som samfunnsaktør

- Kommunen tilbyr praksisplass for innbyggere som har behov for språktrening eller arbeidserfaring.
- Kommunen tilbyr praksisplasser til de som står i fare for å falle ut av arbeidslivet, og som med ny praksis har mulighet til å komme seg ut på arbeidsmarkedet eller i utdanning.
- Kommunen deltar på utdannings- og yrkesmesser.
- Ny-bosatte flyktninger tilbys introduksjonsprogram ved Voksenpedagogisk senter. Det gis opplæring i norsk og samfunnskunnskap.
- Kommunen samarbeider med frivillige organisasjoner / brukerorganisasjoner for å sikre at tjenestene er brukervennlige og tilpasset.
- Kommunens nettsider oppdateres forløpende og sikrer innbyggere tilgang på relevant informasjon.
- Kommunen har et tilgjengelig innbyggerservicekontor hvor alle kommunens innbyggere har mulighet for personlig hjelp til kommunens tjenester.

3.0 Livsfase

3.1 Livsfasetilpasset personalarbeid

For Ringsaker kommune som arbeidsgiver er det positivt med et mangfold i personalet, og som arbeidsgiver skal vi speile samfunnet rundt oss. Gjennom personalarbeidet vil arbeidsgiver anerkjenne individets forskjellige behov gjennom en lang arbeidskarriere. Et livsfasetilpasset arbeidsliv tar utgangspunkt i den enkeltes muligheter, ikke begrensninger, og legger til rette for at alle kan fungere godt på arbeidsplassen gjennom en lang arbeidskarriere.

Livsfaser i arbeidslivet kan defineres i tre kategorier: Ny i arbeidslivet, etablert og senior. Disse livsfasene handler om mer enn bare alder, selv om det ofte er hensiktsmessig å ha oppmerksomheten på alder. Inkluderings,- livsfase og arbeidsgiverstrategien er viktig for et helhetlig personalarbeid og omhandler den enkelte ansattes livssituasjon i større grad enn alder.

3.1.1 Livsfasetilpassede tiltak

- Kommunen skal utvikle og tilby introduksjonsprogram og fadderordning for alle nyansatte.
- Kommunen forebygger belastningsskader gjennom individuell personaloppfølging beskrevet i internkontrollhåndboka for Ringsaker kommune.
- Ledere i kommunen skal tilrettelegge for dialog om karrieremuligheter for alle ansatte blant annet gjennom medarbeidersamtale, eller egne samtaler med vikarer.
- Ansatte skal sammen med leder vurdere om tilretteleggingsmulighet skal iverksettes, dersom det er mulig innenfor gitte rammer.
- Enhetene skal risikovurdere arbeidet for å finne tilrettelegginger slik at gravide kan stå i jobb lengst mulig gjennom svangerskapet.
- Enhetene bør utarbeide egen oversikt på arbeidsplassen over demografi og tiltak på egen enhet for å planlegge rekrutteringstiltak og opplæringsbehov. Det skal legges til rette for deling av kompetanse og erfaringer.
- Kommunen tilbyr seniorkurs til alle ansatte over 60 år i regi av HR-seksjonen.
- Kommunen sørger for relevant kompetanseutvikling for sine ansatte, dette er like viktig gjennom hele arbeidskarrieren og uavhengig av livsfase.

I tiden som kommer vil levetiden øke og ansatte vil stå i arbeid lengere enn tidligere. Seniorer i dag har bedre helse, senere oppstart i arbeidslivet, høyere utdanning, forventer likestilling, ønsker utfordringer og interessante arbeidsoppgaver, vil være involvert og inkludert, ønsker større frihet og fleksibilitet og har færre fysisk krevende jobber enn tidligere. Demografisk utvikling viser at det er flere eldre per unge fra 2020.

Forskning har vist at økonomiske tiltak og virkemidler er mindre effektive enn individuell tilrettelegging som et seniortiltak. Individuell tilrettelegging er viktig gjennom hele arbeidskarrieren, og er like viktig for en som er ny i arbeidslivet som for en i sen karriere. Den enkelte arbeidstakers kompetanse, jobbmotivasjon og tilretteleggingsbehov må vektlegges gjennom hele yrkeskarrieren.

Tilrettelegging knyttet til livsfase rettes mot livssituasjon, og arbeidsoppgaver tilrettelegges individuelt med bakgrunn i livsfaseutfordringer. Det er viktig at all tilrettelegging er tidsbegrenset og evalueres.

3.2 Livsfasetilpasset arbeidsliv – et felles ansvar

Inkluderings-, livsfase- og arbeidsmiljøstrategien har som hensikt å sette inn tiltak og gi muligheter der det er nødvendig ut i fra gitte rammer, herunder lov- og avtaleverk og enhetens rammer. Dialogen mellom leder og ansatt er avgjørende for å finne tilpassede løsninger innenfor enheten og kommunen for øvrig. Dette er mulig gjennom individuelle tilrettelegginger og interne omplasseringer, dersom det er forenelig med kompetanse og funksjonsnivå. Tillitsvalgte og verneombud er sentrale aktører i dette arbeidet. Alle har et ansvar for at det blir en felles aksept for at det tilrettelegges for individuelle ordninger og at det er rom for fleksible løsninger. Livsfasepolitikken i Ringsaker kommune bygger på rettighetene som er hjemlet i lov- og avtaleverk.

Det er tre hovedfaktorer for hvorfor det er viktig at flest mulig i kommunen står lengst mulig i jobb. For det første er det nødvendig å løse arbeidskraftbehovet slik at det sikrer tjenester til befolkningen og bidra til å finansiere velferdssamfunnet. For det andre er det viktig at hver enkelt arbeidsplass / enhet sikrer kompetanse og arbeidskraft, og et godt omdømme i et fremtidig presset rekrutteringsmarked. For det tredje er det lønnsomt for den enkelte arbeidstaker å fortsette lenge i arbeid. Arbeid og aktivitet fremmer for mange både helse og livskvalitet.

3.2.1 Personalleder sin rolle

Personalledere er nøkkelpersoner i personalarbeidet, og en god og fleksibel livsfasepolitikk stiller store krav til lederrollen. Det er viktig at leder ser sine ansatte og tar ansvar for mulig tilrettelegging for individuelle løsninger i ulike livsfaser. I tillegg skal leder i utgangspunktet finne løsninger innenfor egne rammer. Ledere må se personalarbeidet som en helhet når det gjelder livsfase, funksjonsnivå og kompetanse for å kunne bidra til løsninger. Ledere har også et overordnet ansvar for å etablere et arbeidsmiljø og en kultur som gir rom for at det gis individuelle tilpasninger til ansatte i ulike livsfaser. Oppmerksomheten på individet er avgjørende for et godt resultat. Tiltak som fungerer i en enhet og for en ansatt vil ikke automatisk fungere i en annen enhet med en annen ansatt. Leder har ansvar for å finne individuelle løsninger som tar hensyn til både arbeidsplassen og den ansattes behov.

3.2.2 Medarbeider sin rolle

Ringsaker kommune vil at ansatte skal bidra til, og være en del av et godt arbeidsmiljø gjennom et aktivt lederskap, en inkluderende kultur, medvirkning og kompetanseutvikling. Disse faktorene kan i stor grad bidra til at ansatte står lenger i jobb. For å oppnå dette må ansatte og deres tillitsvalgte medvirke når det er behov for å tilrettelegge i forhold til utfordringer i egen livsfase. Alle ansatte, uavhengig av rolle, har et eget ansvar til å si ifra om utfordringer til leder, og bidra med forslag til reelle løsninger.

3.2.3 Tillitsvalgte og verneombud sine roller

Tillitsvalgte og verneombud skal ivareta arbeidstakerens interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Midlertidig tilpasning og omplassering knyttet opp mot livsfaseutfordringer er en del av dette.

4.0 Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøarbeid er grunnkunnskapen i både HMS- og IA-arbeidet. Arbeidsmiljøet handler om det arbeidet som utføres på arbeidsplassene. Arbeidsmiljø handler ikke om hvor mange trivselstiltak en kan referere til, men hvordan samhandlingen på arbeidsplassen er.

Arbeidsmiljøarbeid kan enkelt oppsummeres i følgende modell som er utarbeidet av STAMI:

Personallederne i Ringsaker kommune skal være kjent med utfordringene på arbeidsplassen. Derfor er blant annet HMS-utvalg og personalmøter en viktig samarbeidsarena for arbeidsmiljøspørsmål. I arbeidsmiljøarbeidet er det ikke mulig å kun kopiere andre, eller bare arrangere et kick-off med forelesere for å gjennomføre kvalitetsforbedring eller endringer i eget arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøarbeid er et kontinuerlig forbedringsarbeid som hele enheten må bidra til. Arbeidsmiljøarbeid handler også om ansvarliggjøring, det vil si at rutiner og prosedyrer som er utarbeidet skal følges opp og evalueres.

Ringsaker kommune sine mål for systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid tar utgangspunkt i arbeidsmiljøloven, internkontrollforskriften og kommunens verdigrunnlag som er: Ringsaker kommune skal være en helsefremmende, trygg og meningsfull arbeidsplass.
Hovedmålet for HMS-arbeidet er at enhetene skal:

- Legge til rette for at ansatte opplever mestring og arbeidsglede.
- Legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetning og livssituasjon.
- Legge til rette for et inkluderende arbeidsliv.
- Gjennomføre risikovurderinger av fysiske, psykiske og psykososiale forhold, utarbeide handlingsplaner og iverksette tiltak.
- Sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Ringsaker kommune er en IA-bedrift basert på “Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv” (IA-avtalen) for perioden 1.1.2019 til 31.12.2022. Fra 1.1.2019 ble det inngått en ny avtale om inkluderende arbeidsliv. Ringsaker kommune opprettholder samme samarbeidsform som i tidligere samarbeidsavtaler. Kommunen har egne kontaktpersoner i NAV Arbeidslivssenter Innlandet som bistår i kommunens IA-arbeid, både på systemnivå og overfor hver enkelt leder og enhet / avdeling. Det avholdes faste samarbeidsmøter hvert kvartal. Samarbeidsmøtene består av representant fra hovedtillitsvalgte, hovedverneombud, NAV Senter for sykefraværsoppfølging, kontaktpersoner fra NAV Arbeidslivssenter og HMS-rådgivere fra HR-seksjonen. HR-sjefen deltar på møtene i Team Ringsaker og rapporterer om IA-arbeidet og HMS-arbeidet i rådmannens ledermøter. Det samarbeides om status og videreutvikling av IA-arbeidet i kommunen. HMS- og IA-arbeidet rapporteres kvartalsvis til arbeidsmiljøutvalget, samt i årsberetningen til kommunen.

4.1 Mål for IA-avtalen på nasjonalt nivå

Målene for IA-avtalen på nasjonalt nivå er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall, og på denne måten bidra til å øke sysselsettingen.

- 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.
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

  Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke 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.

4.2 Mål for IA-avtalen i Ringsaker kommune

- Sykefraværet skal reduseres med 10 prosentpoeng ut fra gjennomsnittet for 2018, det vil si at innen utgangen av 2022 skal Ringsaker kommune ha et samlet sykefravær på under 7,4 %.
- Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres. Det vil si at Ringsaker kommune skal legge til rette så langt det er mulig for å beholde ansatte som har behov for tilrettelagt arbeid i perioder, blant annet med livsfasetilpasninger og varige tilretteleggingger i de tilfeller det er mulig. Videre skal Ringsaker kommune legge til rette for å inkludere mennesker som har problemer med å komme i arbeid på ordinære vilkår.

- Gjennom å jobbe målrettet og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, skal virksomhetene være med på å skape gode inkluderingsarenaer i arbeidslivet. IA-avtalens suksess må vurderes i lys av partenes konkrete innsats, aktiviteter og resultater.

HMS- og IA-arbeidet i Ringsaker kommune, skal ivareta kommunen sitt verdigrunnlag. Disse verdiene skal alle ansatte i Ringsaker kommune arbeide mot:

- Respekt og anerkjennelse

  Medarbeidere og ledere i Ringsaker kommune møter hverandre og brukerne med respekt som likeverdige og verdifulle mennesker.

  Vi kommuniserer åpent, lytter, tar den andres perspektiv, gir rom for ulike oppfatninger og har mot til selv å si hva vi mener.

  Vi gir og får direkte konstruktive tilbakemeldinger og oppmuntringer, og har mot til å ta de vanskelige samtalene og bidra til at løst snakk om forhold i organisasjonen erstattes av åpen dialog.

  Vi tar vare på hverandre i en bedriftskultur preget av høflighet og ordentlighet.

- Engasjement og løsningsfokus

Medarbeidere og ledere i Ringsaker kommune har fokus på at kommunen skal være et attraktivt sted å flytte til og leve i.
Vi ansvarliggjøres gjennom involvering og delegering av klargjorte mål og forventninger og tar ansvar.
Vi gir og får anerkjennelse for initiativ, kreativitet, innovasjon, endringsvilje, handlingskompetanse og gode resultater.
Vi utvikler oss hele tiden, slik at Ringsaker kommune framstår som en lærende organisasjon.
Vi er stolte over vår arbeidsplass i Ringsaker kommune, og vi formidler denne stoltheten til omgivelsene.
Gjennom å ha fokus på løsninger og vilje til å nå våre mål, påvirker vi hverandre til å skape effektivt og kvalitativt godt arbeid til det beste for våre brukere og innbyggere.

- Humor og arbeidsglede
  Medarbeidere og ledere i Ringsaker kommune tar hverandre på alvor gjennom å motivere og oppmuntre hverandre til gode resultater og prestasjoner.
  Vi bygger gode relasjoner og arbeidsglede gjennom vennlig omgangstone og godt humør.
  Vi gir de andre opplevelsen av å mestre gjennom å bekrefte godt arbeid og gi støtte når det oppstår vanskeligheter.
  Vi verdsetter inkluderende humor og evnen til å le av oss selv.

4.3 Prioriterte satsningsområder

De prioriterte områdene i sykefraværsarbeidet i Ringsaker kommune deles inn i fire kategorier; ledelse, helsefremmende, forebyggende sykefraværsarbeid og oppfølgende sykefraværsarbeid. Disse områdene har vært prioritert i flere år, og er blitt videreutviklet årlig basert på evalueringer og analyser. Disse fire prioriterte områdene skal også inngå i enhetenes HMS-handlingsplan.

4.3.1 Ledelse

Ledere er nøkkelpersoner i HMS- og IA-arbeidet. Det er viktig at alle personalledere i kommunen ser sine ansatte, jobber målrettet, er problemløsende og skaper et samspill med sine ansatte som gjenspeiler kommunens verdier og visjon. Det å skape et arbeidsmiljø preget av et godt mestringsklima og "vi"-kultur er godt HMS- og IA-arbeid.

Ledelse har betydning for arbeidsmiljøet, og det er mange studier som viser at lederskap har en indirekte påvirkning på medarbeidernes helse. En åpen dialog mellom leder og medarbeider er en forutsetning for å skape trivsel, og forebygger blant annet skadelig stress på arbeidsplassen. I HMS- og IA-arbeidet er det av stor betydning at leder kommuniserer klart og tydelig, slik at medarbeideren har klare mål å jobbe mot. Ansatte har behov for å vite hva som forventes av dem fra nærmeste leder, og må få mulighet til å jobbe med oppgaver de mestrer og som samtidig gir utfordringer. En leder skal bidra til at de ansatte gjør hverandre gode, og bidra til at den enkelte lykkes. Hver enkelt medarbeider må behandles med respekt og tas på alvor.

Personalansvaret for medarbeidere i Ringsaker kommune ligger hos nærmeste leder. I praksis vil det si at leder er arbeidsgiver og har det formelle ansvaret for at sine ansatte følges opp etter vedtatte lover, forskrifter og rutiner.

Et godt samarbeid med lege / sykemelder er også en nødvendig og viktig lederoppgave for å få den ansatte tilbake i jobb så raskt som mulig ved sykefravær. God ledelse kan alene gjøre en stor forskjell og bidra til effektiv tilbakeføring etter sykefravær.

HR-seksjonen vurderer fortløpende i samarbeid med kommunes ledergruppe og de hovedtillitsvalgte ulike tiltak som sikrer at ledere i Ringsaker er best mulig i stand til å utøve både helsefremmende, forebyggende og oppfølgende ledelse. Dette gjøres blant annet ved å stille krav til formell lederutdanning, iverksette lederutviklingsprogram og sørge for kontinuerlig påfyll på spesifikke tema i HMS- og IA-arbeidet.

På enhetsnivå må det vurderes om det er virksomhetsområder eller enheter der leder har et særskilt behov for kompetanse og således iverksette målrettede tiltak. På individnivå legges det til rette for individuell lederopplæring og veiledning på enkeltsaker.

Medarbeiderundersøkelse er et viktig ledelses- og utviklingsverktøy som gjennomføres annethvert år. Ringsaker kommune benytter 10-Faktor som er utviklet av KS og KF i samarbeid med Linda Lai, professor i ledelse og organisasjonspsykologi.

10-Faktor tar for seg det mest sentrale innenfor ledelsesteorien og bygger på forskning om effektiv ledelse, gode virkemidler for å motivere medarbeidere og hente ut best mulig ytelse. Medarbeiderundersøkelsen skal brukes som et utviklingsverktøy og ikke kun som et kartleggingsverktøy.

10-Faktor måler til dels medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen og dels medarbeidernes holdninger til jobben de har. 10-Faktor er ikke en ledelsesundersøkelse, men temperaturmåler på arbeidsmiljøet på hver enkelt enhet, og det stilles store krav til involvering i oppfølgingsarbeidet fra alle ansatte.

De ti faktorene som måles er indre motivasjon, mestringstro, selvstendighet, bruk av kompetanse, mestringsorientert ledelse, rolleklarhet, relevant kompetanseutvikling, fleksibilitetsvilje, mestringsklima og nytteorientert motivasjon. Faktorene som er valgt ut har stor betydning for å oppnå gode resultater og har dokumentert effekt på utvikling av arbeidsmiljøet.

Oppfølgingen av 10-faktor er avgjørende for utvikling over tid. Arbeidet knyttet til oppfølgingen er en kontinuerlig prosess i mellom måleperioder og i samarbeid mellom leder, tillitsvalgte og medarbeiderskap.

4.3.2 Helsefremmende arbeidsmiljøarbeid

Helsefremmende arbeid er definert som ”den prosess som gjør folk i stand til å bedre og bevare sin helse”. I arbeidsmiljøarbeidet var oppmerksomheten tidligere rettet mot symptomer og problemer, for deretter å bruke metoder og teknikker for å løse problemene. Forskning viser at det er bred

enighet om at en i større grad må rette oppmerksomheten mot tiltak som tar sikte på å bedre livskvalitet, trivsel og muligheter til å mestre utfordringer og belastninger en utsettes for som arbeidstaker, samt å redusere sannsynligheten for utvikling av risikofaktorer for sykdom. Ved å arbeide med å fremme helse og mestringskapasitet forsterkes det som fungerer i enheten.

Målet med å fremme helse og mestringskapasitet i organisasjonen er å sørge for en frisk og fremtidsrettet orientering mot gode resultater. Gjennom en slik arbeidsmetode fremmes den ansattes mestringskapasitet gjennom arbeidsglede, trivsel, gode relasjoner og det gis oppmerksomhet på prestasjoner.

HR-seksjonen videreformidler tiltak som skaper arbeidsglede og trivsel, samt tiltak som fremmer en god helse. Her er det viktig at det er gode rutiner for ivaretakelse av nye arbeidstakere, men også systemer for å skape arbeidsglede, mestringstro og nytteorientert motivasjon hos alle ansatte. God omdømmebygging og synliggjøring av ansatte sitt viktige arbeid er sentralt. Et av innsatsområdene er koblingen med folkehelsearbeidet i kommunen for øvrig, der flere av tiltakene som retter seg mot Ringsakers innbyggere også vil kunne gi helsefremmende effekter for kommunens ansatte. Stolpejakt, ti-topper og Frisklivssentralen sine aktiviteter er konkrete eksempler på dette.

På enhetene knyttes tiltak mot et mer helsefremmende arbeidsmiljø opp mot behovet i enhetene. Det kan blant annet være aktuelt å vurdere tiltak med ulike arbeidsmiljøspørsmål. Samspillet og dialogen mellom leder og den enkelte ansatte er viktig for et helsefremmende arbeidsmiljø. Kompetansemobilisering og livsfasetiltak er sentrale tema for at den enkelte ansatte skal få utnyttet sin kompetanse på best mulig måte, til det beste for enheten og kommunen.

4.3.3 Forebyggende sykefraværsarbeid

Hensikten med å forebygge er å fjerne elementer som kan gi sykdom. I Ringsaker viser statistikk at langvarig sykdom knyttet til muskel- /skjelettplager og lettere psykiske plager er en utfordring for sykefraværnivået. Det er grunn til å ha særlig oppmerksomhet på endringsprosesser, som en vet kan generere sykefravær. Det er også viktig å videreføre og videreutvikle de gode forebyggende tiltak en vet har hatt god effekt på enhetene og for den enkelte ansatt.

HR-seksjonen har opplæring i kartlegging av arbeidsmiljøfaktorer. Faktorer som kan kartlegges er ergonomi, fysiske belastninger, miljømessige faktorer, psykososiale faktorer og organisatoriske faktorer. Forebygging av vold og trussel om vold er eksempel på faktor som kartlegges. Ulike metoder benyttes til kartlegging: Medarbeidersamtaler, personalmøter, HMS-utvalg, vernerunder, motivasjonsmålinger og risikovurderinger.

I risikokartlegginger skal alle ansatte involveres og det gjøres blant annet i personalmøter. Etter at risikokartleggingene er gjennomført skal resultatene og tas opp i enhetens HMS-utvalg for gjennomgang, der det foreslås en prioritering av områder for tiltak og eventuelt handlingsplaner.

Et ytterligere tiltak for forebygging av sykefravær er gjennomføring av risikokartlegging med konsekvensanalyser i forkant av endringsprosesser. Endringer er en naturlig del av arbeidslivet. For ansatte kan endringer medføre både muligheter og utfordringer. Endringsprosesser fører med seg en periode med utfordringer for de fleste. Et kjennetegn ved endring er et stort informasjonsbehov som skal ivaretas i prosessen.

Enhetene skal rette oppmerksomheten mot de faktiske risikofaktorene som er kartlagt, og deretter sette inn spesifikke tiltak for å forebygge. Dette gjelder særlig muskel-/skjelettplager og lettere

psykiske plager. Tiltak skal iverksettes på bakgrunn av gjennomført risikokartlegging, arbeidsplassvurdering og medarbeidersamtaler, for i størst mulig grad forebygge og redusere sykefravær og frafall i arbeidslivet.

4.3.4 Oppfølgende sykefraværsarbeid

Med oppfølgende sykefraværsarbeid menes det arbeidet som iverksettes når noen står i fare for å bli sykemeldt, eller er i en sykemelding /egenmelding. Forebygging og oppfølging er i praksis to sider av samme sak, men sykefraværsarbeid knyttet til oppfølging medfører noen plikter knyttet til lov og avtaleverk. Arbeidsmiljøloven og folketrygdloven fastsetter møtearenaer, tidsfrister og sanksjoner hvis pliktene i oppfølgingsarbeidet ikke overholdes. For Ringsaker kommune er oppfølgingsrutinene nedfelt i kommunens personalhåndbok, og skal gjennomføres av nærmeste leder i samarbeid med den ansatte, eventuelt i samarbeid med tillitsvalgte / verneombud dersom den ansatte eller leder ønsker det.

Langtidsfraværet er for høyt i Ringsaker kommune, derfor er tiltak for å få ansatte raskere tilbake i jobb svært viktig. Kommunen prioriterer derfor å utvikle og forbedre rutiner for sykefraværsoppfølging, herunder å videreutvikle samarbeidet med fastleger, bedriftshelsetjeneste, NAV m.fl. Det finnes flere ordninger med mål om å få ansatte raskt tilbake til jobb, og det er viktig at ledere og ansatte aktivt bruker disse tilgjengelige verktøyene. Tiltakene settes i stor grad inn på individnivå.

5.0 Systematisk arbeidsmiljøarbeid i kommunen

Kommunen foretar årlig en internkontroll på HMS- og IA-arbeidet i alle enheter. Dette gjøres gjennom skriftlig rapportering i løpet av januar hvert år. Det utarbeides en rapport med bakgrunn i enhetenes innsendte dokumentasjon. Denne rapporten legges frem for arbeidsmiljøutvalget i mars hvert år. Etter hvert års internkontroll foretas en helhetsvurdering over behov for innsatsområder basert på det HMS- og IA-arbeidet som er gjort i enhetene.

5.1 Faktorer til analysering og utarbeidelse av tiltak

Gjennom hele året kartlegges, registreres og analyseres data knyttet til HMS- og IA-arbeid i kommunen. Dette gjøres for å iverksette tiltak for kontinuerlig kvalitetsforbedring av arbeidet. HR-seksjonen utarbeider årlig prioriterte områder for HMS- og IA-arbeidet i samarbeid med kommunens ledergruppe, representanter fra de hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet. De prioriterte områdene velges blant annet ut med bakgrunn i internkontroll som kan avdekke behov for kvalitetsforbedring og opplæringsbehov. Videre velges de prioriterte områdene ut fra sykefraværsstatistikk, HMS-avvik, nye forskningspublikasjoner og nasjonale føringer som følge av blant annet endring i forskrift og lov.

Ringsaker kommune benytter nyere forskning i arbeidet med kvalitetsforbedring i det systematiske HMS- og IA-arbeidet. Nasjonal overvåkning av arbeidsmiljø og helse (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsetaten (NAV) og Statistisk sentralbyrå (SSB) publiserer anerkjent forskning i arbeidsmiljøarbeid som i hovedsak benyttes til analyser i forbedringsarbeid i kommunen. Analyser og nye tiltak knyttet til HMS- og IA-arbeidet i kommunen rapporteres til rådmannens ledergruppe ved behov.

Sykefraværsstatistikk er konkrete tall som gir et innblikk og analysegrunnlag til forbedringsarbeid og tiltak på alle nivåer i organisasjonen. Det konkrete handlingsrommet ligger hos lederne i samarbeid

med sine ansatte. HMS-utvalgene har nærværsarbeid som et av temaene på alle sine møter. Detaljer om sykefraværsstatistikk rapporteres blant annet til kommunestyret i årsberetningen, og til arbeidsmiljøutvalget hvert kvartal.

Foreliggende forsking viser til at et fokus på kjønnsforskjeller i sykefraværsdebatten er en blindgate, og at tiltak for å redusere sykefravær bør iverksettes mot individets forhold på arbeidsplassen. Emosjonell belastning er et tema som forskere ved STAMI har hatt større oppmerksomhet som sykefraværsårsak de siste årene. Sykefraværnivået i Ringsaker kommune er med stor sannsynlighet påvirket av de samme faktorene som gjør at det totale sykefraværet i arbeidslivet i Norge ligger høyt både i privat og offentlig sektor. Sysselsetningen av antall kvinner i Norge bidrar også til det høye fraværet sammenlignet med andre land. Forskning peker også på forhold som spredt bosetning, utdanningsnivå og inntektsnivå som forklaringsmomenter på variasjoner i sykefraværet fra kommune til kommune.

5.2 Risikovurderinger

Hensikten med risikovurdering er å avdekke eller redusere de risikoforhold som eksisterer i enheten, gjennom systematisk kartlegging av uønskede hendelser og tilstander. Med utgangspunkt i risikovurderingen iverksettes forebyggende og korrigerende tiltak for å unngå skader, ulykker og redusert kvalitet på tjenesten.

En risikovurdering er en grundig gjennomgang av hva som kan forårsake sykdom eller skader på mennesker, materiell og miljø på en arbeidsplass, samt konsekvensen av dette. Farekilde er alle forhold som kan forårsake skade. Dette kan være kjemikalier, maskiner, arbeid i høyden, tunge løft, stress, brann, etc. Risiko skal vurderes både ved løpende drift, vedlikehold og planlagte endringer og endringsprosesser. Alle faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid og organisering, skal kartlegges og om nødvendig måles. På grunnlag av kartlegging / måling skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes. Det søkes å eliminere eller redusere muligheten for skader på mennesker, materiell og miljø gjennom utarbeidelse og iverksetting av en tiltaksplan. Risikovurdering har et eget kapittel i internkontrollhåndboka for kommunen.

5.3 Avvikshåndtering

HMS-avvik er alle uønskede hendelser og / eller forhold som har ført til eller kan føre til skade på mennesker, miljø og materiell. Avvikskategorier som skal meldes er:

- Branntilløp
- Innbrudd, tyveri, ran og uvedkommende i / ved bygg
- Personskade
- Skadelig utslipp til miljø

- Feil håndtering av kjemikalier, gass, biologiske faktorer og strålekilder
- Vold og trusler
- Organisatoriske utfordringer
- Brudd på HMS-lovgivning og HMS-retningslinjer og prosedyrer

Omfang av HMS-avvik rapporteres enhetenes HMS-utvalg og til arbeidsmiljøutvalget.

Avvikshåndtering handler om at kommunen skal lære av sine feil, og er en viktig del av en levende internkontroll med oppmerksomhet på læring og forbedring. En systematisk håndtering av avvik skal bidra til at brudd på lovverk, forskrift, rutiner eller sosialt aksepterte normer som fører til eller kan føre til negative konsekvenser, blir dokumentert og benyttet til læring og utvikling. I praksis vil det si at avviksrapportering bidrar til:

- Å få avdekket og dokumentert tilfeller der internkontrollen ikke fungerer godt nok.
- Å få til en god oppfølging og håndtering av avviket, slik at tilsvarende eller andre feil eller avvik kan forebygges.
- Avvikshåndtering er del av enhetens HMS-arbeid. Dette medfører at hver enkelt enhet har et selvstendig ansvar for å sørge for at avvikshåndtering skjer i henhold til rutiner i kommunen. Hvordan enhetene skal gjøre dette beskrives i kommunens internkontroll.

5.4 Forebygging av vold og trussel mot vold

Forskrift om utførelse av arbeid kap 23A oppsummerer arbeidsgivers forpliktelser i forbindelse med risikovurdering, opplæring, informasjon, tiltak og oppfølging omkring vold og trussel om vold. HR-seksjonen har overordnet ansvar for å sette enhetene i stand til å ivareta disse forpliktelsene.

Forebygging av vold og trussel om vold er en del av enhetens HMS-arbeid, og er beskrevet i internkontrollhåndboken for kommunen. Dette medfører at hver enkelt enhet har et selvstendig ansvar for å kartlegge risikofaktorer i arbeidsmiljøet, bestemme hvilke tiltak som skal iverksettes, definere tidsplan for gjennomføring og avsette nødvendige ressurser til gjennomføringen. HMS-utvalgene skal involveres i denne prosessen. Hovedmålet er å sørge for at hele virksomheten oppfyller lovkravene i Forskrift om utførelse av arbeid kap 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

6.0 Oppsummering

Gjennom de konkrete tiltak i inkluderings-, livsfase- og arbeidsmiljøstrategien har Ringsaker kommune målsetting om å være en kommune som er inkluderende i ansettelsesprosesser, i personalarbeidet og som samfunnsaktør. Likestillingsarbeidet i kommunen ivaretas gjennom de samme prosessene, i tillegg til at kommunen arbeider aktivt mot en sterkere heltidskultur. Ansatte i ulike livsfaser skal ivaretas gjennom personalarbeidet og selv medvirke aktivt til fleksible og løsningsorienterte tiltak i henhold til gjeldene rammer i arbeidslivet. Et bevisst, daglig og aktivt arbeidsmiljøarbeid i alle enheter øker mestringsklima, indre og ytre motivasjon hos den enkelte ansatt, og vil føre til bedre kvalitet på tjenestene i kommunen.