

Handlingsplan inkluderende arbeidsliv

Sarpsborg kommune

26.06.02-31.12.13

Revidert 06.06.11.



Handlingsplan Inkluderende arbeidsliv Sarpsborg kommune

1.0 Handlingsplan for samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

1.1 Bakgrunn

1.2 Reviderte handlingsplan / delmål

2.0 Aktører og rammer

3.0 Konkretisering av delmål med ansvar og tiltak fra:

3.1 Ledernivå

3.2 Støttefunksjon

3.3 Den ansatte

3.4 NAV Arbeidslivsenter

3.5 Bedriftshelsetjenesten

4.0 Forebyggende tiltak (generelle)

5.0 Nåværende og fremtidige fokusområder for Sarpsborg kommune

6.0 Evalueringsplan

1.0 Handlingsplan for samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

1.1 Bakgrunn

3. oktober 2001 ble det inngått en intensjonsavtale mellom Regjeringen Stoltenberg, og partene i arbeidslivet. Intensjonsavtalen fikk navnet **Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv**. Sarpsborg kommune undertegnet avtalen om å bli en IA-bedrift den 26. juni 2002. Avtalen har siden den gang blitt revidert i 2006, og revideres på nytt i 2011 på bakgrunn av ny intensjonsavtale mellom regjeringen og partene i arbeidslivet. Hensikten med avtalen er et forpliktende samarbeid mellom bedriftenes ledelse og de ansatte om å nå målene om et mer inkluderende arbeidsliv med fokus på bedre arbeidsmiljø for å redusere sykefraværet, tilsette/beholde flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne og øke den reelle pensjoneringsalderen.

Den nye IA avtalen setter fokus på et godt systematisk HMS arbeid og et velfungerende partssamarbeid. I tillegg til å ivareta kommunens egne ansatte er det en forpliktelse til at kommunen skal åpne for at personer, som NAV har avklart at har behov for utprøving, får utprøvd sin arbeidsevne i det ordinære arbeidslivet. Dette forutsetter at NAV sikrer bistand gjennom økonomiske og kompetansehevede tiltak. Dette vil være personer som ikke er tilknyttet arbeidslivet pr i dag. Det er lagt vekt på tidlig intervensjon i forhold egne ansatte og en tett oppfølging under fraværet. Samarbeidet med tillitsvalgte har fått større fokus blant annet i krav om at det i løpet av året skal være to samarbeidsmøter hvor IA har hovedfokus. Den sykemeldte kan, hvis ønskelig, velge å ha med seg tillitsvalgt i IA-møtene på arbeidsplassen. Verneombudene har en sentral rolle i sykefraværsarbeidet i kommunen ved at de er fast medlem i IA møtene.

Siden Sarpsborg kommune ble en IA bedrift, har det blitt lagt ned et betydelig arbeid for å sikre oppfølging av sykemeldte i kommunen og for å fremme mulighetene for arbeidstakere med redusert arbeidsevne til fortsatt deltagelse i arbeidslivet. Man har foretatt en omorganisering av sykefraværsarbeidet, hvor mer av ansvaret har blitt flyttet ut til den enkelte enhet, og hvor lederne har fått et betydelig større ansvar for sykefraværsoppfølgingen. I dette arbeidet har de kontinuerlig støtte fra to IA rådgivere fra kommuneområde HR, som deler alle kommunens enheter og kommuneområder mellom seg, og som reiser ut for å bistå den enkelte leder i IA – arbeidet. Videre har man utviklet et tett og godt samarbeid med rådgivere fra NAV Arbeidslivssenter, som også bistår i sykefraværsoppfølging i de enkelte enhetene, og som også deltar aktivt i kommunens prosjekter og styringsgrupper. Sarpsborg kommune har også i perioden fått et mer helhetlig fokus for å forebygge sykefravær. Samtidig som enkeltansatte følges opp etter gjeldende lov og avtaleverk, er det også et sterkere fokus på systemtiltak som vil bidra til å forebygge sykefravær. Slike tiltak er ledelsesutvikling, arbeidsmiljøtiltak og et sterkere fokus på HMS i sin helhet.

Sarpsborg kommune har som IA bedrift gjort følgende:

- Opprettet interne attføringsutvalg i de enkelte enhetene i Sarpsborg kommune.
- Plukket ut 10 enheter i kommunen som tradisjonelt har hatt et høyt sykefravær, og tilført disse ekstra fokus og ressurser gjennom tettere oppfølging, deltagelse i ulike prosjekter, opplæring og bistand fra bedriftshelsetjenesten. Resultatene av dette har vært positive.

- Prosjektet ” Et friskere liv på jobb” i samarbeid med KLP, som omfatter enhet Byggservice samt hjemmehjelperne i enhet Hjemmebaserte tjenester Tune. Prosjektet har gjennom ulike tiltak gjennomført store endringer i de ansattes forutsetninger for praktisk jobbutførelse, og muligheter for enhetslederne i oppfølging av sykemeldte i sine enheter. Dette har blant annet ført til en reduksjon i sykefraværet på en av enhetene med 60%.
- Gjennomført prosjektet ” Jobbrotasjon for lærere” hvor lærere ansatt i de kommunale skolene har hatt mulighet til å bytte arbeidsplass på tvers av enheter for å forebygge slitasje og fravær fra arbeid. Prosjektet har vært positivt og har nå gått over til å være et permanent tilbud til ansatte i Sarsborgskolene.
- Gjennom et tett og nært samarbeid med NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten Hjelp 24, hele tiden arbeidet for å bedre rutinene og mulighetene for IA – arbeidet, og på denne måten tilstrebe å være en foregangskommune for sykefraværarbeid i Østfold.
- Gjennomført SWOT analyser på utvalgte enheter i kommunen, og vil videre frem imot 2013 søke å gjennomføre SWOT analyser på samtlige enheter i kommunen.
- Det er igangsatt et pilotprosjekt for IA modulen i GAT, et elektronisk styringssystem for sykefraværsoppfølging.
- Flere enheter har på eget initiativ opprettet samarbeid med treningssentere og behandlere av muskel – og skjelettplager for å forebygge sykefravær.

1.2 Revidert handlingsplan / delmål

- a) Redusere sykefraværet med 20 % for hele organisasjonen innen utløp av samarbeidsavtalen 31.12.13. Med utgangspunkt i kommunes totale sykefravær på 9,8 prosent for 2002, som var det året Sarsborg kommune ble en Inkluderende arbeidslivsbedrift, vil dette tilsi et sykefravær på maksimalt 7,8 prosentpoeng per 31.12.2013.
- b) Sarsborg kommune skal fortsette arbeidet for at ansatte med redusert arbeidsevne ikke skal falle ut av arbeidslivet, men gjennom aktiv tilrettelegging, sørge for en fortsatt deltakelse i arbeidslivet for denne gruppen i tråd med Intensjonsavtalen.
- c) Sarsborg kommune skal jobbe for at den reelle pensjonsalder øker.

Målene i denne handlingsplanen bygger på intensjonsavtalens mål.

2.0 Aktører og rammer

Handlingsplanen vedtas av HAMU.

Siden 2002 har Sarsborg kommune hatt en referansegruppe for IA. Denne gruppen behandler alle endringer og tiltak innenfor IA som gjelder for hele Sarsborg kommune.

Gruppen består av:

4 enhetsledere: Yngvar Eilertsen, Magne Pettersen, Vegard Edgren og Randi Berby

2 IA rådgivere: Kathe Strømberg Antonsen og NN
Hovedverneombud: Per Tønnessen
Tillitsvalgt fagforbundet: Eva Johansen
Verneleder: Knut Andre Haugen sekretær i HAMU
2 representanter fra NAV Arbeidslivssenter: Roy Larsen og Marie Linden.
Bedriftshelsetjenesten, Hjelp 24 er tilknyttet gruppen som en faglig bidragsyter.

Enhetsleder eller Teamansvarlig i Enhet arbeidsgiver deltar etter nærmere avtale.

3.0 Konkretisering av delmål med ansvar og tiltak.

Denne handlingsplanen beskriver mange detaljer og mange aktører i en kommunes IA-satsing. Sentrale aktører kan hjelpe til i kompliserte saker med faglige vurderinger. Problemene bør løses og muligheter vurderes i den enkelte enhet.

Sentralt i IA arbeidet står **dialog og funksjonsevne**, ”Veileder til samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv” lyder slik:

”**DIALOG:** Med dialog mener vi en samtale preget av gjensidig respekt og likeverd for å skape en felles forståelse og å finne løsninger. For å skape gode relasjoner og få til et mer inkluderende arbeidsliv, står dialogen på arbeidsplassen sentralt.”

”**FUNKSJONSEVNE:** Det en person faktisk kan gjøre eller utføre – og de ressurser den enkelte har til tross for plager eller medisinsk diagnose. I denne sammenheng snakker vi om den enkeltes ressurser og funksjonsevne i forhold til arbeidslivet og den enkeltes arbeidssituasjon.” Funksjonsbeskrivelse skal ikke innholde diagnose eller andre taushetsbelagte opplysninger, dette er fortsatt en privat sak

3.1 Konkretisering av tiltak arbeidsgivers ansvar

- Hver enhet utarbeider egne mål for sykefravær, i tråd med retningslinjene i kommunens overordnede handlingsplan for IA – arbeidet.
- Ta initiativ til og bidra positivt til dialog og samarbeid med arbeidstakerne. Dialogen er grunnlag for oppfølging av den enkelte sykmeldte og i verksetting av tiltak for at arbeidstakeren kan være i eller komme tilbake til arbeid. Dialogen bør starte før den enkelte blir sykemeldt
- Sørge for systematisk samarbeid, informasjon og dialog med de ansatte om IA – arbeidet for å bidra til godt arbeidsmiljø.
- Utarbeide handlingsplan for arbeidstakere som har vært helt eller delvis borte fra arbeidet senest innen 3 uker.
- Sikre nødvendig informasjon i enheten når individuell oppfølgingsplan og eller intern IA plass er avtalt med en arbeidstaker.
- Sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i enheten.
- Gjøre seg kjent med de virkemidler som er tilgjengelig som IA bedrift og aktivt bruke dem i samarbeid med IA rådgiver og / eller bedriftshelsetjenesten.
- Organisatoriske tiltak ved behov for livsfasetilrettelegging (eks. medvirkning fra ansatte når fag- og timeplan legges i skolen, i pleie og omsorgsenhetene ved arbeidstidsordninger og fysisk tilrettelegging).
- Legge til rette for arbeidstakere med redusert funksjonsevne og eldre arbeidstakere.

- Gjennomføre dialogmøter for arbeidstakere som har vært borte fra arbeid i 7 uker eller mer.
- Føre fraværstatistikk og oversikt over arbeidstakere på tiltak.
- Dokumentere at tilretteleggingstiltak er vurdert og gjennomført eller forsøkt gjennomført.
- Samarbeide med NAV og vurdere hvordan virksomheten kan stille kompetanse, arbeids- og tiltaksplasser til disposisjon.

3.2 Konkretisering av tiltak støttefunksjon (Kommuneområde HR)

- Være bindeledd mellom enhetene og NAV Arbeidslivssenter. .
- Etablere gode samarbeids- og arbeidsrutiner mellom Sarpsborg kommune, NAV og de ansattes organisasjoner i henhold til intensjonsavtalen.
- Bidra til omskolering, attføring, etter- og videreutdanning av sykmeldte.
- Sørge for raskere behandling og avslutning av attførings og trygdesaker.
- Dyktiggjøre ledere i oppfølgingssamtalen.
- Arrangere HMS opplæring i samarbeid med Hovedverneombud og bedriftshelsetjenesten.
- Ha en sentral oversikt over alternative arbeidsoppgaver i den enkelte enhet
- Dyktiggjøre ledere og støtte ledere i AKAN arbeidet i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
- IA rådgiverne har en felles oversikt over aktuelle alternative arbeidsoppgaver fra den enkelte enhet til bruk når behov for omplassering / utprøving / tilrettelegging ikke kan gjøres i den sykmeldtes enhet.
- I samarbeid med NAV lokal og NAV Arbeidslivssenter skal det i avtaleperioden arbeides med å opprette utprøvningsplasser i enhetene for unge uføretrygdede.
- Økonomisk støtte fra Sarpsborg kommune til ansatte ved behov for samtaler hos psykolog. både for å forebygge fravær fra arbeid eller behandling for å komme tilbake til arbeid. Kommunen har avtale med psykolog.
- Gi informasjon til den sykemeldte om hvilke muligheter som finnes av støtteordninger i overgangsfaser og hvordan dette kan gjennomføres.
- Ha ansvar for å oppdatere og videreutvikle felles systemer og rutiner innenfor IA.

3.3 Konkretisering av tiltak arbeidstakers ansvar

- Tidlig dialog med leder ved behov for individuell tilrettelegging på arbeidsplassen. Ved fravær, straks melde fra til nærmeste leder om forventet fraværslengde.
- Levere egenmelding eller sykmelding etter gjeldende reglement.
- Opplyse om fraværet er relatert til arbeidssituasjonen.
- Bidra til et godt og inkluderende arbeidsmiljø i enheten
- Delta aktivt i IA arbeidet på arbeidsplassen og bidra til at det settes forpliktende målsettinger som enheten kan bruke til å oppnå nasjonale mål.
- Melde fra til arbeidsgiver ved skade eller sykdom som arbeidstaker mener har sin grunn i arbeidet eller andre forhold på arbeidsplassen.
- Bidra aktivt i dialog med nærmeste leder om egen funksjonsevne og delta i utarbeidelse av egen oppfølgingsplan om nødvendige tiltak for å være i eller komme tilbake i arbeid, og mulighet for å være i hel- eller deltidsarbeid.

3.4 Konkretisering av tiltak NAVs ansvar / arbeidsoppgaver

- Bistå enhetene i utarbeidelse av egne IA mål, og i sin dialog og oppfølging av den enkelte enhet, arbeide ut ifra de målene som enheten har satt i sin handlingsplan.
- Gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker
- Sørge for at de økonomiske virkemidlene i enkeltsaker utløses raskt og effektivt på bakgrunn av skriftlig dokumentasjon.
- Sørge for at enhetene har en fast kontaktperson ved Arbeidslivssenteret.
- Koordinere bistand fra Nav, og ved behov i forhold til andre samarbeidspartnere, for eksempel Arbeidstilsynet og leverandører av helse- og rehabiliteringstjenester.
- Tilby statistikk over Sarpsborg kommunes sykefravær fra sentral sykefraværstatistikk.
- Samarbeide med bedriftshelsetjenesten.
- Gjøre seg kjent med de delmålene som er fastsatt i enheten i henhold til samarbeidsavtalen.
- Informere om nye tiltak innenfor rammene av IA – avtalen.

3.5 Konkretisering av bedriftshelsetjenestens ansvar / arbeidsoppgaver

- Skal rådggi ved utarbeidelse av systemer, rutiner og arbeidsmåter innenfor området ”IA” – det vil si bedriftsinternt sykefraværs- og rehabiliteringsarbeid.
- Skal rådggi innenfor tilgrensende forebyggende HMS-tiltak.
- Tilby opplæring, kurs og seminarer for ledere/tillitsvalgte/nøkkelpersonell/vernetjeneste i samarbeid med kommunen og NAV Arbeidslivssenter. For eksempel ”Praktisk IA-arbeid”, ”Erfaringsutveksling om bedriftsinternt sykefraværarbeid”, ”Den gode samtalen” osv.
- Gi telefonkonsultasjon og rådgivning til ledere og den sykemeldte
- Etter avtale med bedriftshelsetjenestens kontaktperson bistå - ved behov - én eller flere fagpersoner med arbeidsplassvurdering/enhetsbesøk – alltid i samarbeid med den sykemeldte/leder.
- Etter avtale med bedriftshelsetjenestens kontaktperson innkalle enkeltpersoner til ”bedriftshelsetjenestetime,” når det er hensiktsmessig.
- Deltar etter nærmere avtale og ved behov i interne møter og prosjekter. For eksempel leders oppfølgingssamtale med enkeltpersoner, utvidet møte for revisjon av oppfølgingsplaner, tradisjonelle IA møter, møter med kommunens ”IA-referansegruppe”, møte med virksomhetenes HMS-team etc.
- Deltakelse ved dialogmøter ved 7 ukers fravær.
- Gjennomføre helseundersøkelser på risikoutsatte grupper.
- Gi råd og veiledning i vanskelige enkeltsaker.

4.0 Forebyggende tiltak som er igangsatt

Gode forebyggende tiltak setter fokus på HMS og et godt arbeidsmiljø. Trygge arbeidsplasser preget av åpenhet og tillit muliggjør tidlig intervensjon og forebygger sykefravær.

- Bruk av nye egenmeldings- og sykmeldingsrutiner.

- Sarpsborg kommunes vedtatte arbeidsgiverpolitikk brukes i den daglig samhandling mellom ledere og ansatte.
- HEFA – Helsefremmende arbeidsplasser
 - Ny giv energitrim (10 minutters pausetrin)
 - Kommune trim (tilrettelagt av atfføringsrådgiverne)
 - PRANA trening for ansatte som har ulike helseutfordringer. (adm. Av atff.råd)
- Sykle til jobben aksjon
 - Årlig sykkelaksjon i regi av bedriftsidrettslaget
- Sarpsborg kommune har avtaler om trening til reduserte priser på SEFA, Sarpsborg Helsecenter, SATS og Family Sports Club.
- Sarpsborg kommunens bedriftsidrettslag gir tilbud om ulike typer aktiviteter for kommunens ansatte.
- Utsatte virksomheter har tilrettelagt trening i arbeidstiden, samt tilbud om gratis behandling av fysioterapeut/Naprapat i arbeidstiden.
- Støtteordning fra kommuneområde HR om tilbud om forebyggende psykologisk behandling for ansatte i Sarpsborg kommune
- Økonomisk støtte til enkle dagkirurgiske inngrep for å forebygge langtidsfavær som resultat av ventetid på operative inngrep.
- Ansatte kan, via HJELP 24, få rask behandling hos fysioterapeut og kiropraktor.

5.0 Nåværende og fremtidige fokusområder for Sarpsborg kommune

Sarpsborg kommune ønsker å være en foregangskommune i Nedre Glomma regionen med hensyn til sykefraværarbeid og helsefremmende arbeidsplasser. Derfor er vi på kontinuerlig søken etter å forbedre arbeidet og skape bedre forutsetninger for et høyt jobbnærvær og gode arbeidsplasser for kommunens ansatte. Siden forrige avtaleperiode har Sarpsborg kommune jobbet aktivt for å oppfylle de delmål som skissert i avtalen om Inkluderende arbeidsliv, og har også hatt et sterkt fokus på tidlig dialog med sykemeldte ansatte. Samtidig har det også vært et større fokus på forebyggende HMS arbeid for å skape høyere jobbnærvær.

I avtaleperioden for 2010 – 2013 vil fokuset på forebyggende HMS arbeid få en sterkere vektlegging, samtidig som vi fortsatt skal ha et sterkt fokus på individuell oppfølging av ansatte som faller utenfor arbeidslivet i kortere eller lengre perioder.

Fokusområder i avtaleperioden 2010 – 2013

✓ Prosjekt ” Gravid og i arbeid ”

Sarpsborg kommune har nærmere 80% kvinnelige ansatte og en analyse gjort i perioden 2007 – mai 2010, viser at det i perioden var 356 ansatte som gikk ut i svangerskapspermisjon. Det er i snitt over 100 ansatte hvert år, og en stor andel av disse var sykemeldt over kortere eller lengre periode. Gjennomsnittlig sykefraværslengde på svangerskapene var 3 – 4 mnd. Dette utgjør ca 30% av de sykemeldte. Sarpsborg kommune ønsker å bedre forutsetningene for at gravide arbeidstakere kan kunne stå lenger i arbeid under svangerskapet gjennom å øke tilretteleggingskompetansen til de ulike ledere, og gjennom å bidra med bedre informasjon både til den gravide og til ledere om mulighetene og utfordringene ved svangerskap og arbeidsliv. Sarpsborg kommune har derfor ansatt en jordmor i en 40% stilling som

utelukkende skal bistå ledere og ansatte med å oppnå denne målsettingen. Prosjektet hadde sin oppstart 1.mars 2010 og vil løpe til 31.12.2012..

✓ *SWOT analyser*

I 2010 startet Sarpsborg kommune å gjennomføre SWOT analyser i utvalgte enheter. SWOT står oversatt til norsk for styrker, svakheter, muligheter og trusler, og er en kartlegging i samarbeid med de ulike HMS teamene på enhetene på enhetens totale system for HMS og IA arbeidet . Tiltaket er ment å være et direkte forebyggende tiltak med fokus på de rammer som legger premissene for HMS arbeidet, alt i fra ledelse, interne ressurser, arbeidsmiljø, forutsetninger for jobbutførelse og interne rutiner for IA oppfølging. Hensikten med analysene vil være å avdekke forhold med forbedringspotensiale, og synliggjøre de positive ressursene og mulighetene man har i det videre arbeidet for å skape helsefremmende arbeidsplasser. Det lages handlingsplaner for utbedringer. Sarpsborg kommune vil videre i avtaleperioden søke å gjennomføre SWOT analyser på samtlige enheter i Sarpsborg kommune.

✓ *Implementering av elektronisk styringsverktøy for sykefraværsoppfølging*

Som et ledd i kvalitetssikringen av individuell oppfølging av enkeltansatte som faller ut av arbeidslivet på grunn av sykdom, er det igangsatt et pilotprosjekt for innføring av IA modulen i et elektronisk styringssystem, GAT. Innføring av IA modulen elektronisk er ment til å være et hjelpemiddel for den enkelte leder i den individuelle oppfølgingen av sine ansatte, og vil bidra til at ansatte i Sarpsborg kommune som faller ut av arbeidslivet vil få en raskere og bedre kontinuitet i sin kontakt med arbeidsplassen. Samtidig vil systemet bidra til at ledere vil få en bedre oversikt over kontaktpunktene i sykefraværsperiodene, og på denne måten bidra til å sette inn de rette tiltakene når det er påkrevd. I første omgang er det meningen at implementering av IA modulen i GAT skal omfatte alle enheter i Sarpsborg kommune med unntak av skolene. Det ble i mars 2011 igangsatt pilotprosjekt på Borgen sykehjem og Legevakten og forsøksordningen skal evalueres før sommeren 2011. Er faringene så langt er gode til tross for noen tekniske utfordringer. Etter at det er gjennomført evaluering av pilotprosjektet skal det tas stilling til hvorvidt GAT skal innføres i alle kommuneområdene.

✓ *Økt fokus på lederopplæring / lederstøtte*

Sarpsborg har gjennom alle tidligere avtaleperiode hatt et sterkt fokus på lederopplæring / lederstøtte med hensyn til IA arbeidet og de forandringene som har kommet fra sentralt hold i forbindelse med dette. Gjennom det økte fokuset på forebyggende HMS / IA arbeid for å øke jobbnærværet og fremme helsefremmende arbeidsplasser, vil behov for lederopplæring og lederstøtte være større i avtaleperioden 2010 – 2013. Det må også prioriteres opplæring for teamansvarlige siden ansvaret for en del av sykefraværsoppfølgingen er lagt til dem. Opplæring kan skje i samarbeid med NAV og BHT.

✓ *Økt fokus på forebygging*

All forskning innen sykefraværsarbeid viser at jo lenger ansatte er borte fra arbeidet, jo vanskeligere blir det å komme tilbake til arbeidslivet. Sarpsborg kommune har derfor alltid vært opptatt av å være tidlig ute i forhold til den individuelle oppfølgingen av våre ansatte, og ha et forebyggende fokus i oppfølgingsperioden. Dette vil bli ytterligere forsterket i den nye

avtaleperioden med enda tidligere dialog med ansatte ved sykefravær, og et økt fokus på forebyggende løsninger. Bedriftshelsetjenesten kan bidra til å hjelpe ledere og ansatte med forebyggende arbeid og i avtaleperioden for 2011 – 2013 har bedriftshelsetjenesten avsatt 1800 timer pr. år til disposisjon for forebyggende arbeid, herunder oppfølging av de som står i fare for å bli eller er sykemeldte.

Økonomi

Regjeringen har signalisert at det er en forutsetning for IA – arbeidet at arbeidsgiverne nå går inn med mer aktive tiltak over eget budsjett. Det er derfor avgjørende for innsatsen på disse områdene at IA - tiltak tas med inn i arbeidet med budsjett og handlingsplan for de enkelte år, og at det søkes avsatt midler til IA – arbeidet og søke prosjektmidler for aktuelle prosjekter i avtaleperioden.

Samtidig vil også redusert sykefravær gi reduserte lønnskostnader. Tall fra Arbeids – og velferdsetaten viser at en økt innsats på sykefraværsoppfølging, vil føre til en betydelig utgiftsreduksjon i forbindelse med sykefravær. Ved målrettet og aktiv oppfølging av sykemeldte, vil man i tillegg til å ivareta de ansatte i Sarpsborg kommune, også oppnå en økonomisk gevinst. Dette vil være en god økonomisk investering for fremtiden som vil gjøre oss bedre rustet til å møte fremtidens behov og utfordringer.

6.0 Evalueringsplan

Sarpsborg kommune har nylig hatt to evalueringer av IA-arbeidet. En intern evaluering som ble gjennomført i samarbeid med bedriftshelsetjenesten Hjelp 24 og Nav Arbeidslivssenter, og forvaltningsrevisjon fra Østfold kommunerevisjon. Det vil derfor ikke legges opp til en evaluering av IA arbeidet før avtaleperiodens slutt i 2013. Andre tiltak som for eksempel prosjekt ” Gravid og i arbeid ” som har sin avslutning i 2012, vil få en sluttevaluering ved prosjektperiodens