



DRAMMEN
KOMMUNE



inkluderende arbeidsliv

Ny samarbeidsavtale og konsernstrategi for Drammen kommune



Overordnet mål

IA-avtalens overordnede mål:

Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Drammen kommune sin konsernstrategi

Aktivt arbeid med å skape helsefremmende arbeidsplasser bidrar til å styrke jobbnærvær og hindre tidlig avgang og utstøting.

Raskere og mer effektiv oppfølging fra alle involverte parter for, om mulig, å få den sykmeldte tilbake i arbeid.



Tre delmål på nasjonalt nivå:

- Reduksjon i sykefraværet
- Øke sysselsetting av personer med redusert funksjons- og/eller arbeidsevne
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges

Delmål 1: Sykefravær

Resultatmål sykefravær

- a) **Sykefraværet er på samme nivå** i 2011 som i 2010 (fra Økonomiplan 2011-2014).
- b) **Graderte sykemeldinger** utgjør en 10 % høyere andel av alle sykemeldinger over 8 uker høsten 2011 sammenlignet med høsten 2010.
- c) **Langtids sykefravær** (sykefravær over 8 uker) er **reduert** til under 40 % (jf. Årsmelding 2009 som viser at fravær over 8 uker utgjør 46,5%)
- d) **Egenmeldt sykefravær** er **økt** til over 15 % (jf. Årsmelding 2009 som viser at egenmeldt fravær utgjør 13 %).

Delmål 2: Personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

Resultatmål - egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne

- a) Oppfølging av medarbeidere som har gått ut sykepengerrettighetene, og som ikke har gjenopptatt arbeidet, er sikret. Alle med et ansettelsesforhold i kommunen **følges opp av ansvarlig leder**, uavhengig av årsak til og varighet av fraværet.

- b) **Antall medarbeidere som avslutter** hele sitt arbeidsforhold til kommunen på grunn av **sykdom eller uførepensjon** er redusert i 2011 i forhold til 2010.



Delmål 2: Personer med redusert arbeids- og/eller funksjonsevne

Resultatmål overfor personer uten ansettelsesforhold til kommunen

- f) Økt antall arbeidspraksisplasser
- g) Økt antall arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Delmål 3: Avgangsalder

Resultatmål avgangsalder

- a) Gjennomsnittlig avgangsalder til medarbeidere som avslutter hele sitt arbeidsforhold til kommunen grunnet **AFP**, er økt med **3 mnd** på konsernnivå i 2011 sammenlignet med 2010.

- b) Gjennomsnittlig avgangsalder til medarbeidere som avslutter hele sitt arbeidsforhold til kommunen grunnet **alderspensjon**, er økt med **3 mnd** på konsernnivå i 2011 sammenlignet med 2010.



DRAMMEN
KOMMUNE



Planlagte faser i BIA - arbeidet

1: Kartlegging

- **Fra mai til november 2010**
- Skaffe bakgrunnsmateriale for vurdering, prioritering og utprøving av tiltak
- Tydeliggjøre og konkretisere
- Forslag til videre strategi for kommunens attføringsarbeid.

2: Gjennomføre tiltak

- **Fra november 2010 til juni 2011**
- Planlegge og gjennomføre prioriterte strategier og tiltak.
- Prosessevaluering og jevnlig rapportering.

3: Sluttrapport og videreføring

- **Fra august til desember 2011**
- Sluttrapport med anbefalinger.
- Implementere hensiktsmessige tiltak og nye arbeidsformer i organisasjonen