



**POLITIET**

# OVERORDNET IA-HANDLINGSPLAN FOR POLITIETATEN





# FORORD

At Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet i 2014 signerte den fjerde i rekken av intensjonsavtaler om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), var et tydelig uttrykk for ønsket om at IA-virksomhetene fortsatt skal arbeide målrettet for et mer inkluderende arbeidsliv.

Norsk politi er en stor og variert arbeidsplass med over 15 000 dyktige medarbeidere. Alle ledere i etaten har et viktig ansvar for å legge til rette for at det i hverdagen er et kontinuerlig fokus på arbeidsmiljø, og at det jobbes for å styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Dette IA-avtalens overordnede mål. For at våre ledere ikke skal stå alene i dette arbeidet, er partssamarbeidet som IA-avtalen bygger på en forutsening for å lykkes.

Overordnet IA-handlingsplan for politietaten er et resultat av godt partssamarbeid, hvor nettopp representanter fra arbeidsgiver, fra arbeidstakerorganisasjonene og vernetjenesten har samarbeidet om et felles produkt. Denne planen skal være et verktøy som setter retning for IA-arbeidet.

Samtidig er det viktig å ha med seg at det praktiske IA-arbeidet må foregå hver eneste dag i det enkelte politidistrikt og særorgan, der arbeidsgiver og arbeidstaker forplikter seg til å samarbeide systematisk for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass.

Denne felles handlingsplanen for et mer inkluderende arbeidsliv i politiet vil sammen med medarbeiderplattformen og oppfølgingen av medarbeiderundersøkelsen, være et av flere viktige grep som gjøres på veien mot «ett politi».

**Lykke til med arbeidet!**



Med vennlig hilsen

*Politidirektør*  
**Odd Reidar Humlegård**

# BAKGRUNN

Politidirektoratet og underliggende enheter har vært IA-virksomheter siden 2001, når den første intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått av partene i arbeidslivet. Avtalen inngås sentralt mellom Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet. Basert på intensjonsavtalen kan den enkelte virksomhet inngå en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, som inngås mellom virksomheten og Arbeids- og velferdsetaten. En slik samarbeidsavtale kjennetegnes ved at det er et treparts samarbeid, som skal signeres av Arbeids- og velferdsetaten representert ved NAV arbeidslivssenter, arbeidsgiver i virksomheten og arbeidstakerne representert ved tillitsvalgt/ansatterepresentant. De tre partene er likeverdige.

Ny intensjonsavtale ble inngått mellom Regjeringen og hovedorganisasjonene og gjelder fra 04.03.2014 – 31.12.2018. Som en følge av at det ble inngått ny intensjonsavtale, ønsket partene i politietaten at det ble inngått en samarbeidsavtale på konsernnivå for politietaten. Dette som et grep i arbeidet med å etablere sentrale føringer for å skape mer likhet på veien mot «Ett politi».

IA-samarbeidsavtale på konsernnivå ble drøftet i

sentralt IDF i slutten av juni 2014. Det var enighet mellom arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver om at dette var ønskelig og avtalen ble således signert av partene. Samtlige politidistrikter, særorgan og politidirektoratet er derfor fortsatt IA-virksomheter. Arbeidsgiver og tillitsvalgtapparatet sentralt har hatt ansvar for utarbeidelse av en overordnet mål- og handlingsplan som skal sette fokus på områder som det er enighet om det må gjøres en innsats inneværende periode. Det enkelte distrikt/særorgan har ansvar for å lage en egen mål- og handlingsplan, basert på den sentrale planen. Den lokale planen må ta høyde for de lokale utfordringene og behov distriktet/særorganet har.

En samordnet IA-funksjon skal gi et styrket fokus det systematiske arbeidet for å utvikle en mer inkluderende arbeidsplass i politietaten.

## Felles forståelse for ansvar:

Et godt partssamarbeid er en forutsetning for å nå felles mål. Leder, tillitsvalgte, verneombud og ansatte har ulike roller og ansvar i IA-arbeidet. Arbeid med et mer inkluderende arbeidsliv forutsetter samarbeid. Partene i IA-arbeidet skal samarbeide om et godt arbeidsmiljø, etablere og forbedre pålagte rutiner iht

lov- og avtaleverk, tydeliggjøre rolleforståelse og etablere arenaer for samarbeid. Viktige arenaer er blant annet:

- Arbeidsmiljøutvalget (AMU)
- IDF-møter
- Medarbeidersamtaler
- Seniorsamtaler
- Oppfølgingssamtaler



## **Roller og ansvar:**

- *Arbeidsgiver*

Skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i samarbeid og i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte. Skal arbeide systematisk for å utvikle helsefremmende arbeidsmiljø og forebygge sykdom og skade. Arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for at arbeidsmiljøet på arbeidsplassen er i samsvar med lov- og regelverk.

- *AMU*

AMU skal være en pådriver for IA-arbeidet, som sikrer at IA-arbeidet blir samordnet og fulgt opp etter politi- og lensmannsetatens vedtatte retningslinjer. AMU holder seg orientert om lokal handlingsplan med resultatmål og beslutter nødvendige tiltak.

- *Leder*

En god forankring av IA-arbeidet i ledelsen er nødvendig for å få systematisk oppfølging og konkrete resultater. Ledere i virksomheten har et overordnet ansvar for å realisere mål som skal skape større grad av nærvær og inkludering. Nærmeste leder skal følge opp de som står i fare for å bli eller er blitt sykemeldt gjennom dialog og tilrettelegging av arbeidet, så langt det lar seg gjøre.

- *Arbeidstaker*

Medvirker i arbeidet med å utvikle helsefremmende arbeidsmiljø. Melder fra om fravær og forventet fraværslengde, deltar i utarbeidelsen av oppfølgingsplan og dialogmøter. Samarbeider med arbeidsgiver om å finne løsninger for å unngå eller redusere sykemelding.

- *Verneombud*

Representerer de ansatte overfor arbeidsgiver i arbeidsmiljøspørsmål. Bidrar til å gjøre IA-arbeidet til en del av det systematiske HMS-arbeidet gjennom informasjon og holdningsskapende arbeid. Ved behov kan verneombudet gi arbeidstaker og arbeidsgiver råd og veiledning. Verneombudet ivaretar og sikrer arbeidstakernes arbeidsmiljø og kan bidra når individuell tilrettelegging initieres.

- *Tillitsvalgt*

Medbestemmelsesordningen i Hovedavtalen og de tillitsvalgtes rolle i IA-arbeidet pålegger de tillitsvalgte et ansvar for å bidra til å implementere og følge opp IA-avtalens mål. Tillitsvalgte bidrar til å gjøre IA-arbeidet til en del av det systematiske HMS-arbeidet gjennom informasjon og holdningsskapende arbeid. Ved behov kan tillitsvalgt være støtte for enkeltmedlemmer som ønsker assistanse i dialog med arbeidsgiver.

- *HMS og HR*

Utarbeider felles IA-rutiner og IA-tiltak og gjør disse kjent i hele organisasjonen. HMS/HR (avhengig av organisering) bistår leder i IA-arbeidet, ved behov f.eks når det gjelder bruk av ekstern funksjonsvurdering, omplassering eller ved avslutning av arbeidsforholdet.

- *Bedriftshelsetjenesten*

Bidrar med faglige råd i utarbeidelse av rutiner for IA-arbeid og gir råd i oppfølging av enkeltansatte ved behov.

- *Nav arbeidslivssenter*

Bistår med veiledning i IA-arbeid på systemnivå. Gir råd og veiledning i forhold til muligheter, tiltak og virkemidler. Se vedlegg 1.

- *Det enkelte politidistrikt og særorgan:*

Ansvarlig for å utarbeide egne mål- og aktiviteter for å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Den lokale planen skal ta hensyn til føringene i den sentrale handlingsplanen. Det forutsettes at arbeidsgivers forpliktelser etter punkt 3.2 i IA-samarbeidsavtalen innarbeides i den lokale planen.

### De nasjonale mål og delmål:

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

Delmålene som ønskes oppnådd innen utgangen av 2018:

- Reduksjon i sykefravær med 20 % i forhold til 2001 – ikke overstige 5,6 %
- Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
- Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder, sammenliknet med 2009

### Delmål for politietaten:

#### Delmål 1

Opprettholde et tall for sykefravær på maks 4,5 %.

#### Delmål 2

Tilrettelegge for at medarbeidere med nedsatt funksjonsevne<sup>1</sup> ikke skal falle ut av arbeidslivet.

Åpne opp for at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidslivet ved aktivt å tilrettelegge for at denne gruppen ikke diskrimineres i rekrutteringsprosessene i politiet.

Åpne opp for at flere får prøvet ut sin funksjonsevne ved å ta inn personer på IA- og tiltaksplasser fra NAV arbeidslivssenter.

#### Delmål 3

Tilrettelegge for en mer aktiv seniorpolitikk i etaten som bidrar til at det nasjonale målet om at avgangsalderen skal øke med 12 måneder.

<sup>1</sup> Vi i politiet legger følgende definisjon til grunn for nedsatt funksjonsevne:

Med nedsatt funksjonsevne menes tap av eller skade på en kroppsdel eller i en av kroppens funksjoner. Nedsatt funksjonsevne kan omfatte både fysiske, psykiske og kognitive funksjoner.

## Handlingsplan med fokusområder:

- Delmål 1:**
- a) Resultatmål for sykefraværsutviklingen for etaten
  - b) Særskilt fokus på det arbeidsrelaterte fraværet
  - c) Tiltak for å redusere kvinners sykefravær

1a

Nåsituasjon	Ønsket situasjon	Forslag til tiltak
<p>Det legemeldte sykefraværet i politietaten lå i 2014 på 4,2 %. Dette er ikke et særskilt høyt tall for sykefravær, selv om det kan være store forskjeller mellom enhetene i etaten. Det nasjonale målet er at sykefraværet ikke skal overstige 5,6 %.</p> <p>Sykefraværet i staten, samt egen analyse av politiet, er skissert i FAFO-rapporten «Sykefravær i det statlige tariffområdet» fra 2014<sup>2</sup>.</p>	<p>Det er ønskelig at det lave tallet opprettholdes gjennom hele den kommende perioden, t.o.m. 31.12.18.</p> <p>Det bør settes et særlig fokus på helsefremmende og forebyggende arbeid i den kommende perioden, hvor etaten skal gjennom en stor omstillingsprosess, for å hindre en økning i sykefraværet.</p>	<p>Det enkelte distrikt/særorgan må selv sette resultatmål på eget sykefravær, og lage aktiviteter som gjør at man arbeider systematisk for å nå måltallet.</p> <p>Større fokus på tilpasning i ulike livsfaser.</p> <p>Heve kompetansen til ledere og medarbeidere.</p>

1b

Nåsituasjon	Ønsket situasjon	Forslag til tiltak
<p>Det arbeidsrelaterte sykefraværet er vanskelig å tallfeste. Like fullt kan man iverksette tiltak for å gripe fatt i denne faktoren der jobben er en del av årsaken til at medarbeider blir syk.</p>	<p>Det er ønskelig å opparbeide mer kunnskap om det arbeidsrelaterte fraværet i løpet av den kommende perioden.</p>	<p>Arbeide mer systematisk med medarbeiderundersøkelser og oppfølgingssamtaler.</p> <p>Det oppfordres til alltid å ta med en tredjepart i oppfølgingssamtaler, dette kan være BHT, tillitsvalgte, verneombudet. Erfaringsmessig vil en sak belyses mer nøytralt med en tredjepart tilstede.</p> <p>Gode interne rutiner.</p> <p>Samarbeid med arbeidslivssenteret ift kompetanseheving, IA-verksted, Den vanskelige samtalen mm. Se vedlegg 1 for mer informasjon om hva NAV arbeidslivssenter tilbyr.</p>

<sup>2</sup> <http://www.fafo.no/~fafo/images/pub/2014/10211.pdf>

1c

### Nåsituasjon

Vi ser at kvinner har et høyere sykefravær enn menn.  
I 2014 lå kvinners legemeldte sykefravær på 6,2 %.

### Ønsket situasjon

Det er et mål at kvinners sykefravær ikke skal være  
høyere enn det nasjonale måltallet på 5,6 %.

### Forslag til tiltak

Egne rutiner for oppfølging av gravide medarbeidere.  
Tips, se vedlegg 2: Retningslinjer ved graviditet og foreldrepermisjon ved Oslo politidistrikt.





- Delmål 2:**
- Tilrettelegge for at medarbeidere med nedsatt funksjonsevne ikke skal falle ut av arbeidslivet
  - Åpne opp for at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidslivet ved aktivt å tilrettelegge for at denne gruppen ikke diskrimineres i rekrutteringsprosessene i politiet
  - Åpne opp for at flere får prøvet ut sin funksjonsevne ved å ta inn personer på IA-plasser fra NAV arbeidslivssenter

2a

Nåsituasjon	Ønsket situasjon	Forslag til tiltak
<p>Det er en stigende utvikling i antall uførepensjonister i politietaten, se vedlegg 3 for oversikt over utviklingen i perioden 2009–2013.</p> <p>Vi vet at der det er mulig tilpasses normalt den fysiske arbeidsplassen. Det er vanskeligere med det psykososiale og elementer som er mindre synlig.</p> <p>Det er variabel kompetanse på oppfølging av personer med behov for tilrettelegging.</p>	<p>Den negative utviklingen i uttak av 100 % uførepensjon bremses.</p> <p>Arbeidsgivere i politiet tilrettelegger for at personer med nedsatt funksjonsevne får tilnærmet full arbeidsevne i tilfeller der man kan tilrettelegge arbeidsplassen. Det psykososiale miljøet ivaretas på lik linje med det fysiske arbeidsmiljøet.</p>	<p>Kompetanseheving i regi av NAV. <a href="#">Se vedlagte lenke for kurs.</a></p> <p>Tilstrebe universell utforming av arbeidsplassen.</p> <p>Involvere 3. part, eks Hjelpemiddelsentralen, for nødvendig utstyr for tilpasning av arbeidsplassen.</p> <p>Benytte oppfølgingsplanen aktivt, ikke bare i sykefraværsoppfølging, men også for tilpasning av arbeidet og arbeidsplassen for den enkelte som f.eks står i fare for å bli syk.</p>

## 2b

Nåsituasjon	Ønsket situasjon	Forslag til tiltak
<p>Det er ikke analysert eller målt hvordan politiet arbeider med rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.</p> <p>Ser vi hen til sysselsettingen nasjonalt ser vi at andelen sysselsatte med nedsatt funksjonsevne stabilt har ligget på ca. 43 % og er derav lavere enn sysselsettingen i befolkningen som helhet som er på ca. 74 %<sup>3</sup>. Mange med nedsatt funksjonsevne som er uten arbeid, kan jobbe dersom forholdene ligger til rette for det. Av de 304 000 ikke-sysselsatte funksjonshemmede var det 85 000, som uttrykte ønske om arbeid i 2. kvartal 2014<sup>4</sup>.</p> <p>Selv om mange som ønsker arbeid ikke søker aktivt etter jobb, antyder omfanget likevel at flere personer med nedsatt funksjonsevne kan delta i arbeidslivet enn i dag.</p>	<p>Politietatens omdømme styrkes ved at dette er en etat som åpner opp for sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne, i sivile stillinger.</p> <p>Dersom det er personer som har krysset av i rekrutteringssystemet for at de har en nedsatt funksjonsevne <b>skal</b> vedkommende innkalles til intervju dersom han/hun er kvalifisert for arbeidet. Det stilles ikke krav til at personen skal være en av de best kvalifiserte i intervjusammenheng, eller at personen er eller blir uten jobb slik det står i forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m § 9<sup>5</sup>.</p>	<p>Redegjøres særskilt i innstillingen for hvordan personer som har krysset av for at vedkommende har en nedsatt funksjonsevne, og som oppfyller kvalifikasjonskravene, blir behandlet i rekrutteringsprosessen.</p> <p>Aktivt benytte rekrutteringssystemet til å måle arbeidet man gjør med nyrekrutteringer.</p> <p>Aktivt benytte brosjyren «Er du løsningsorientert» i rekrutteringssammenheng for å understreke at virksomheten arbeider for å åpne opp for personer med nedsatt funksjonsevne i sivile stillinger (se vedlegg 4).</p> <p>Opplæring av ansettelsesrådets medlemmer, med særskilt fokus på mangfoldsrekruttering. For inspirasjon se vedlegg 5, <i>veileder i mangfoldsrekruttering</i>, samt <i>e-læring i mangfoldsrekruttering</i>: <a href="http://www.sitsmedia.no/mangfold/index.html">http://www.sitsmedia.no/mangfold/index.html</a></p>

## 2c

Nåsituasjon	Ønsket situasjon	Forslag til tiltak
<p>Ved å være en tilknyttet IA-avtalen har virksomhetene forpliktet seg til å åpne opp for at personer som arbeids- og velferdsetaten har avklart skal få prøvet ut sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Per i dag vet vi at det er en variabel grad av IA- og tiltaksplasser ute i distrikter og særorgan.</p>	<p>Politietaten er en etat som åpner opp for IA-plasser og tiltaksplasser i sivile stillinger, i regi av NAV.</p>	<p>Tett kontakt med NAV-kontorene og NAV arbeidslivssenter, for å sikre at utprøvingen skjer på en god måte både for tiltakshaver og arbeidsplassen.</p>

<sup>3</sup> <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu/aar/2014-09-04#content>

<sup>4</sup> <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/akutu/aar/2014-09-04#content>

<sup>5</sup> <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1983-11-11-1608>

**Delmål 3:** Beholde politikraft lenger ved å arbeide for at ansatte med særaldersgrense står lenger i arbeid.

3

Nåsituasjon	Ønsket situasjon	Forslag til tiltak
<p>Tall fra POD viser at det er en positiv økning av avgangsalder for ansatte med særaldersgrense på 60 år. Det er likevel ønsket fra politisk hold og fra arbeidsgiver sentralt at avgangsalder kan økes ytterligere.</p> <p>Særaldersgrensene kan være en utfordring, og dette gjør at særlig gruppen ansatte med politibakgrunn som innehar stillinger med særaldersgrense har et noe kortere livsløp i arbeidslivet enn andre grupper. I denne gruppen går ca. 50 % av det kalenderåret de kan gå av, ca. 24 % går kalenderåret etter, 10 % 2. kalenderår, 9 % 3. kalenderår og de resterende 8 % 4. kalenderår eller senere.</p> <p>I politietaten er det per 31.12.14 registrert 393 ansatte på pensjonistvilkår.</p>	<p>Det er ønskelig at flere ansatte med særaldersgrense går av på et senere tidspunkt, for på den måten å øke avgangsalderen og for å kunne beholde politikraft lenger.</p> <p>Vi vil kunne høste gevinster av å rette tiltak for å beholde kompetent og viktig arbeidskraft i etaten så lenge som mulig, dette kan spesifikt knyttes opp mot målet om politidekning av 2 politiårsverk per 1000 innbyggere innen 2020.</p> <p>Det er ønsket at politikraften som beholdes benyttes til systematisk kunnskapsoverføring.</p>	<p>Mentorordninger med kunnskapsoverføring fra erfarne ansatte med politibakgrunn til nyutdannede og andre politiansatte med kortere erfaringsbakgrunn.</p> <p>Iverksette ordninger med seniorsamtaler.</p> <p>Holdningsskapende initiativer, se eks. i brosjyren «Fortell meg at jeg er ønsket», vedlegg 6.</p> <p>Moderat bruk av tilsetting på pensjonistvilkår, iht kriteriene fra statens pensjonskasse<sup>6</sup>. Ved å følge disse kriteriene kan det stimulere til at flere som kan gå av på særaldersgrense utsetter avgangen.</p>

<sup>6</sup> For å kunne bli engasjert på pensjonistlønn, er det en forutsetning at vedkommende har alderspensjon fra Statens pensjonskasse (SPK). Det betyr at stillingen er sagt opp, lønnen har opphørt, og vedkommende reelt har sluttet i stillingen. I Statens personalhåndbok 2015 pkt. 10.12.2 står det at: «Det er en forutsetning at slikt engasjement skal gjelde kortvarig (tilfeldig) arbeid, og ikke være oppgaver av fast og varig karakter, og skal heller ikke være en videreføring av tidligere arbeidsforhold.» Pensjonistlønn kan ikke kombineres med AFP og uførepensjon.

# Lokalt arbeid:

Det enkelte politidistrikt/særorgan skal lage egne mål- og handlingsplan basert på utfordringene lokalt, men planen skal også hensynta de sentrale føringene. Det er ikke satt opp sentrale målekriterier for hvordan man skal arbeide for å nå ønsket situasjon. Det forutsettes at arbeidet med lokal mål- og handlingsplan gjennomføres i samarbeid med NAV arbeidslivssenter i det respektive fylket. Lokale mål- og handlingsplaner følges opp sentralt ved at distriktet/særorganet sender inn den lokale planen årlig, til POSTMOTTAK POD, merket doculiventr. 2015/01138, innen 01.09.2015. Der hvor mål- og handlingsplan oppdateres årlig forutsettes det at ny plan sendes inn til POD som samordner mottaket av mål- og handlingsplaner. Hensikten med innsamling av lokale planer er på sikt å kunne benytte dette til erfaringsdeling og synliggjøre de gode eksemplene.



## Mål- og aktiviteter legges inn i lokal plan i samme oppsett som tabellen under:

Nåsituasjon	Ønsket situasjon	Aktiviteter	Ansvarlig	Frist
Analyse av status i det enkelte distrikt/særorgan	Skissere mål/ønsket situasjon	Legge inn aktiviteter som støtter opp under arbeidet for å nå målene	Hvem som er ansvarlig for aktivitetene	Sette frist for når aktivitetene skal være gjennomført

# Vedlegg

1. NAV arbeidslivssenter
2. Retningslinjer ved graviditet og foreldrepermisjon ved Oslo politidistrikt
3. Demografi 2009–2013 politidistrikter\_særorgan
4. «Er du løsningsorientert?», brosjyre til bruk i rekrutteringssammenheng
5. «Mangfoldsrekruttering», veileder fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet
6. «Fortell meg at jeg er ønsket», brosjyre til inspirasjon for arbeid med seniorpolitikk





# POLITIET

Politiet  
POD publikasjon 2015/01  
ISBN 978-82-8256-057-3  
April 2015  
Layout: Norengros -  
Erik Tanche Nilssen AS