

## Handlingsplan for 2011 - IA-arbeidet i Eigersund kommune

<b>Delmål 1.: Tilstedeværelse</b>	<b>Mål 94 % Nærvær - Øke fokus på jobbnærværet</b>	<b>Tidsplan Kontinuerlig</b>	<b>Ansvar Alle ledere med personalansvar</b>	<b>Deltakere/støttefunksjon AMU, BHT, verneombud, tillitsvalgte, NAV Lokalt, Personal</b>	<b>Kommentarer - Forebygge - Tilrettelegge - Oppfølging/dialog</b>
Forebygge	<p>Tiltak forsøkes iverksatt før ansatt blir sykemeldt</p> <p>Ha fokus på det som er bra med min arbeidsplass. Hvorfor vil vi være på jobb? Mine arbeidskollegaer er opptatt av å skape et positivt arbeidsmiljø</p> <p>Vi vil ha trygge og tydelige leder som kjenner og møter sine ansatte</p>	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar	BHT, verneombud, tillitsvalgt, NAV og Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kartlegging av oppgaver</li> <li>- Risikoanalyse i avdelinger</li> <li>- Ergonomisk tilrettelegging</li> <li>- Arbeidsundersøkelse BHT - tiltak</li> <li>- vernerunder - tiltak</li> <li>- Personalundersøkelsen</li> <li>- Rekruttering/Bemanningstiltak</li> <li>- God ledelse</li> <li>- Trivselstiltak/godt psykosos.miljø</li> <li>- Gravid i jobb– samarbeid med jordmor</li> <li>- Igangsette forbedringsgruppe i avd.</li> </ul>
Tilrettelegge	<p>Ha fokus på tilrettelegging.</p> <p>Tilretteleggeforhold for å øke sjansen for at ansatte fortsetter i opprinnelig jobb. Forhindre at der oppstår lange fraværperioder</p> <p>Oppfølging/tilrettelegging bør være tema på alle personalmøter</p>	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar	BHT, verneombud, tillitsvalgt, NAV og Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avventende/Åpen sykemelding</li> <li>- Tilpasse arbeidsoppgaver</li> <li>- Tekniske hjelpemidler</li> <li>- Opplæring til annet arbeid</li> <li>- Tilpasse arbeidstid</li> <li>- Tilpasse stillingsandel</li> <li>- Rullering/gode arbeidsrutiner</li> <li>- Samarbeid med lokale NAV-kontor</li> <li>- Samarbeid m/NAV Arbeidslivssenter</li> <li>- Søke økonomisk støtte fra NAV</li> </ul>
Oppfølging	<p>Sikre systematisk oppfølging og at oppfølgingen av de ansatte alltid er dokumentert</p> <p>Sikre at alle kjenner kommunens rutiner for oppfølging av sykmeldte.</p> <p>Rutinene for oppfølging av sykefravær må anvendes i den daglige oppfølgingen</p>	Jfr. tidsfrister som fremgår av kommunens rutiner for oppfølging av sykmeldte	Alle ledere med personalansvar	BHT, verneombud, tillitsvalgt, NAV, Fastlege, Personal samt andre eksterne samarbeidspartnere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avventende/Åpen sykemelding</li> <li>- Oppfølgingsplan etter 4 ukers fravær</li> <li>- Dialogmøte 1 og 2</li> <li>- Tett oppfølging (IA-samtaler)</li> <li>- Systematisk samarbeid mellom leder, ansatt, og aktuelle samarbeidspartnere</li> <li>- Dokumentere individuell tiltaksgjennomføringer</li> <li>- Samarbeidsmøter BHT</li> <li>- samarbeid med lokale NAV-kontor og</li> </ul>

	<p>Viktig å bruke rutine for oppfølging av gravide arbeidstakere. Forsøke å iverksette tilretteleggingstiltak slik at den gravide kan "stå lenger" i arbeid fremfor å gå ut i langtidsfravær.</p> <p>Vi vil i år ha ekstra fokus på barnehager og vil delta på styrersamling i barnehagene (allerede deltatt på en styrersamling, 30.03.11) og se på hva vi kan gjøre for å redusere fraværet.</p> <p>Erfaringsutveksling mellom barnehagene. Hva kjennetegner de barnehagene som har lavt fravær sammenlignet de barnehagene som har høyt fravær</p>				Arbeidslivssenter
--	---	--	--	--	-------------------

<b><i>Delmål 2.:</i></b> Tilsette/ivareta arbeidstakere med redusert funksjonsevne	<b><i>Mål</i></b> Være en viktig bidragsyter for å få folk i arbeid	<b><i>Tidsplan</i></b> Kontinuerlig ved henvendelse fra samarbeidspartnere	<b><i>Ansvar</i></b> Alle ledere med personalansvar	<b><i>Deltakere/støttefunksjon</i></b> BHT, verneombud, tillitsvalgt, Personal og eksterne samarbeidspartnere	<b><i>Kommentarer</i></b> - omplassering/utføring - Tiltaksarrangør for eksterne personer som ønsker å komme i arbeid
Omplassering/utføring	Tilbakeføring til jobb Samarbeid mellom avdelinger internt i kommunen vedrørende utprøvningsplasser. Ansatte kan søke seg inn i kommunens stillingsbank  "Felles samling" for sykmeldte er et tiltak for å ha fokus på bedriftsintern utføring	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar	BHT, verneombud, tillitsvalgt, NAV, Fastlege, Personal og eksterne samarbeidspartnere	- Samarbeid med avdelingene internt - Tilrettelegging og indiv. tilpasning - Opplæring - Dokumentert oppfølging - Ansettelse iht utlyste stillinger
Tiltaksarrangør	Bidra til at personer får yrkespraksis i kommunen slik at de kan komme seg tilbake i jobb eller få seg ny jobb. Kommunen har i dag flere personer på tiltaksplasser via NAV, både på skole/SFO, bygg og eiendom osv.	Kontinuerlig	Alle ledere i samarbeid med eksterne samarb.partnere	BHT, verneombud, tillitsvalgt, NAV, Fastlege, Personal og eksterne samarbeidspartnere	- Tilrettelegging - Opplæring - Oppfølging - Ansettelse iht utlyste stillinger
<b><i>Delmål 3.:</i></b> Øke gjennomsnittlig avgangsalder	<b><i>Mål</i></b> Bedriften skal ivareta ansatte i ulike livsfaser	<b><i>Tidsplan</i></b> Kontinuerlig	<b><i>Ansvar</i></b> Alle ledere med personalansvar	<b><i>Deltakere</i></b>	<b><i>Kommentarer</i></b> - tilpasset arbeidsforhold etter behov (livsfaser)
Seniorpolitikk	Forhindre for tidlig avgang  Igangsette seniortiltak som	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar	BHT, verneombud, tillitsvalgt, NAV, evt. Fastlege og Personal	- Kartlegging - Seniorsamtale (medarbeidersamtale) - Individuelle tilpasninger

	<p>motiverer ansatte å stå lenger i jobb. Avholde en seniorsamtale årlig. Ha fokus på den enkelte ansatt og verdstette deres erfaring og kompetanse.</p> <p><b>”FORTELLE MEG AT JEG ER ØNSKET”</b></p> <p>Vi skal være en inkluderende arbeidsgiver.</p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Endre stillingsandel</li> <li>- Endre arbeidstid</li> </ul>
Livsfasepolitikk	<p>Være en attraktiv arbeidsgiver</p> <p>Ha fokus på tiltak som er relevante for de forskjellige aldersgrupper, jfr. våre rutiner for oppfølging av gravide arbeidstakere</p> <p>Viktig å kjenne sine medarbeidere og ha en tett kontakt/dialog mellom ansatt og leder.</p>	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar	Ledere med personalansvar, den ansatte, tillitsvalgte og Verneombud og Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omsorgspermisjon</li> <li>- Endre stillingsandel</li> <li>- Endre arbeidstid</li> <li>- Medarbeidersamtale</li> </ul>
<b>Informasjon/opplæring og prosjekter</b>	<b>Mål</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Deltakere</b>	<b>Kommentarer</b>
”Felles samlinger for sykmeldte”. Gjennomgang av rettigheter/plikter som sykmeldt	Ansatte blir gjort oppmerksom på arbeidsgiver og ansattes ansvar i forbindelse med oppfølging av sykefravær	Annenhver måned	Kommunens IA kontakt kartlegger langtidsfravær og innkaller til møte.	IA gruppa IA kontakt kommunen, NAV kontakt, BHT + ansattes representant	- Kartlegging
Faste møter i IA gruppa	Behov for andre tiltak og aktiviteter	Annenhver måned	IA kontakt innkaller til møte.	IA gruppa IA kontakt kommunen,	- Tiltak /tilrettelegging - Omplasseringer

				NAV kontakt, BHT + ansattes representant	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tilrettelegging</li> <li>- Opplæring</li> <li>-Arbeidstrening- og Funksjonsevnevurdering</li> </ul>
IA dager	Øke kunnskaper og sette IA på dagsorden	1 gang årlig	IA gruppa	Ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nyheter/endringer NAV</li> <li>- Nyheter innen personalportalen</li> <li>- Rutiner IA-arbeidet</li> <li>- Internkontroll</li> <li>- Virkemidler fra NAV</li> </ul>
Opplæring IA-arbeidet	Øke kunnskapen om IA-arbeide og den gode samtalen	Etter behov	BHT i samarbeid med NAV og andre samarbeidspartnere	Alle ledere med personalansvar og interne organisasjoner	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiltak/tilrettelegging</li> <li>- Rutiner/dokumentasjon</li> <li>- Dialogmøter/oppfølging etter lover og retningslinjer</li> <li>- Den gode samtalen</li> <li>- §15.1 – Avslutte et arbeidsforhold</li> </ul>
Evaluering av IA-avtale		2 ganger i året	Personalsjef og IA-gruppa	HTV, HVO, Personal	-gjennomgang av IA-avtalen og anleggets IA-arbeid
<p><b>Prosjekter 2011</b></p> <p>Implementere vedtatte rutiner om oppfølging av gravide arbeidstakere</p> <p>Fokus på forebygging/oppfølging knyttet til vold/trusler om vold/skader</p> <p>Revidering av HMS systemet i hele organisasjonen. Gode rutiner er viktig for å forebygge skader/sykefravær</p> <p>Revidere kommunens rutiner for oppfølging av sykefravær jfr. endringer i</p>		1.07.11	Personal	Egen Prosjektgruppe m/ledere, HVO, HTV	

ny IA avtale gjeldende fra 01.07.11					
--	--	--	--	--	--