

MÅL OG HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET FOR:

TIDSROM:2014-2016	DATO FOR EVALUERING:		IA-RÅDGIVER: Hanne Kjersti Lia		
DELMÅL I IA-AVTALEN	MÅL	NÅ-SITUASJON	TILTAK	FRIST	HVEM
1.Sykefravær. a)Utarbeide mål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen b) Etablere etterprøvbare aktivitetsmål	Egenmeldt:1,0 % Legemeldt: 6,5 % Aktivitetsmål: Fortsatt høyt fokus på sykefraværsarbeid, hvor samarbeid og opplæring er i fokus.	Fraværet er i 2013 Egenmeldt: 1,3 % Legemeldt: 8,5 %	• Opprettholde utvida egenmeldingsperiode på 16 dager for alle. • Implementere risikovurdering med handlingsplan for avdelinger i kommunen. • Fortsette med samtaler mellom IA-rådgiver og ledere inkl personal- og org.sjef • Iverksette ny rutine ved 4x fravær. • Opplæring av ledere/TV med fokus på nærvær og arbeidsmiljø inkl kultur og holdninger • Prosjekt Aktiv opprettholdes • Toppturer • iBedrift		

MÅL OG HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET FOR:

2. Personer med redusert funksjonsevne. a) Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert funksjonsevne for å forebygge overgang fra arbeid til passive ytelser. b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidslivet.	Aktivitetsmål: a) Sikre fleksible utprøvingsordninger i de kommunale avd Ledere følger opp ansatte med fravær over 1 år. Få implementert dette i rutine for sykefraværsoppfølging. b) Arbeidsgiver skal strekke seg langt for å legge til rette ved utprøving.	a) Avdelingene er allerede positive og ser behovet for gode utprøvingsordninger b) Det er pr nå lite etterspørsel fra NAV om utprøving	- Arbeidsgiver vil være positive til et godt samarbeid med NAV-lokal. - Personal- og org.sjef må sørge for god informasjonsflyt mellom etater og de enkelte avdelinger.		
3. Avgangsalder. a) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet. b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren.	a) Arbeidsgiver skal ta godt vare på og verdsette sine seniorer med tanke på å øke gjennomsnittlig avgangsalder.	a) Gjennomsnittlig avgangsalder i Nome for 2013 er xx år.	Arbeidsgiver og organisasjonene vil se nærmere på muligheten for å innføre en livsfasepolitikk i tråd med politisk vedtak i kommunen.		

MÅL OG HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET FOR:

	b) Arbeidsgiver synes det er viktig å opprettholde en god seniorpolitisk plan i kommunen.	b) Seniorpolitiske retningslinjer foreligger pr i dag. Revidert juni 2011.	Oversiktsrapportering over gjennomsnittlig avgangsalder en gang pr år.		
--	--	---	--	--	--

Andre rutiner:	Navn/Beskrivelse/Møtehyppighet osv:	
Møter mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombud med IA-arbeidet som eneste tema	Skal gjennomføres på avdelingene 2 ganger pr år.	
AMU (arbeidsmiljøutvalg)	Møte hvert kvartal.	
BHT (bedriftshelsetjeneste)	SAMT	
Attføringsutvalg / sykefraværsutvalg el	Blir håndtert i samarbeid mellom Personal- og org.sjef, etatssjef, avd.leder og de HTV. SAMT brukes ved behov.	
AKAN		
Verneombud		
Tillitsvalgt		

Underskrift leder: _____ Underskrift tillitsvalgt/ ansattrepresentant: _____



MÅL OG HANDLINGSPLAN FOR IA-ARBEIDET FOR:

