

Handlingsplan 2020



IA- mål 1:		Holde nærværet på ca. 95 % for alle grupper. (Sykefraværet i 2019 var på 3,4 % ... 1 % ned i forhold til fjoråret)		
	Aktivitetsmål	Tiltak	Gjennomføres innen	Ansvarlig
1	<p>Arbeidsgiver skal sørge for et godt og inkluderende arbeidsmiljø i tett dialog med tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte</p> <p>IA arbeidet settes på dagsorden 2 ganger i året med tillitsvalgt til stede. (Amu + verneombud+ tillitsvalgte + personalledere)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planlegging av handlingsplan ✓ Evaluering av året <p>(Deltakelse fra Arbeidslivssenteret)</p>	<p>AMU følger opp handlingsplan for HMS/IA – arbeidet.</p> <p>AMU følger opp handlingsplan for IA – arbeidet.</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Mai/november</p>	<p>Rådmann i samarbeid med HTV og VO</p> <p>Avd.sjefer/ TV/VO</p> <p>Leder AMU</p>
2	<p>Avtale og retningslinjer fra sentrale parter følges opp.</p>	<p>Rutinene for sykefraværsoppfølging endres i tråd med justeringer som blir gjort sentralt: Rutine ved forebygging og oppfølging av sykefravær, m.m. Tilgang for avd.sjefer.</p> <p>Les mer på http://www.arbeidstilsynet.no</p>	<p>Kontinuerlig</p>	<p>Rådmann</p> <p>Avd.sjefer</p>
A.	<p>Ledere, tillitsvalgte og verneombud skal ha den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet med oppfølging av egne ansatte.</p>	<p>Kurstilbud fra NAV</p> <p>Ledergruppen: Kurs</p> <p>Fagforeningene kurs</p>	<p>november 2019</p> <p>januar 2020</p>	

Revidert:06.11.2019

Rådmann: Bjørn A. Aadnesen

Øvrige medlemmer av AMU: Arna Leidland, Bente Pettersen, Arvid Helgesen, Anny Austrheim (Fagforbundet), Knut Ese (HVO), Svein Madsen (BHT), Beth-Karin Danielsen (NAV)

B.	Felles opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud for å få en omforent forståelse av IA arbeidet (jfr pkt 1.) og arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø				2
C.	Gode arbeidsforhold på arbeidsplassen som grunnlag for omdømmebygging.	Kontinuerlig personalarbeid i hverdagen i samarbeid med VO/PTV			
3	Tema som for eksempel, IA – mål, rutiner, rettigheter, plikter, etiske retningslinjer, medarbeidersamtaler, arbeidsmiljøundersøkelser. Følges videre opp på personalmøter gjennom året.	Det gjennomføres ET INFORMASJONSMØTE (13:30-15:30) for alle ansatte en gang i året m/AMU. ➤ TEMA: <ul style="list-style-type: none"> ○ Utfordringer i avdelingene v/avd.sjefene ○ Krisesenter Vest v/Elisabeth Brekkå ○ Ny IA avtale v/Beth-Karin Danielsen ○ Seniorpolitikk i Utsira kommune.* <p>*Ble utsatt og avtalt at personalsjefen besøker avdelingene etter invitasjon av avdelingssjef/enhetsleder</p>		Rådmann/ ordfører Avd.sjefer/ AMU, BHT & Arbeidslivssent eret, NAV	
4	Personalfest	Sosialt personaltiltak: «Blåtur»	Før sommerferien	Plangruppe fra alle avd.	
5	Vernerunder	Det gjennomføres vernerunder 2 ganger pr. år (inkludert brannforskrifter).	Mai og november	Rådmann/ avd.sjefer	
6	Medarbeidersamtaler	✓ Det gjennomføres medarbeidersamtaler 1 gang i året.	Innen mai	Rådmann/ avd.sjefer	
7	Leder/medarbeider opplæringsdager	✓ Igangsettes ved behov. ✓ Utsira kommune LEAN'er i arbeidshverdagen		Rådmann/ avd.ledere	
8	Ergonomisk runde	✓ Individrettet kartlegging		Avd.sjefer	
9	Psykososialt arbeidsmiljø	Pågående lederansvar. Kontinuerlig.		Rådmann/ Avd.sjefer/ HVO/	
10	Kartlegging psykososialt arbeidsmiljø	Gjennomføres i 2021	2021	BHT	

Revidert:06.11.2019

Rådmann: Bjørn A. Aadnesen

Øvrige medlemmer av AMU: Arna Leidland, Bente Pettersen, Arvid Helgesen, Anny Austrheim (Fagforbundet), Knut Ese (HVO), Svein Madsen (BHT), Beth-Karin Danielsen (NAV)

11	HMS	Lederne gjennomgår alle kjente problemstillinger mht. ansatte i Utsira kommune. Det er utarbeidet avdelingsvis, og helhetlig HMS system for Utsira kommune. Alle ansatte informeres om, og deltar i rulleringen av avdelingsvis HMS håndbøkene. <i>Avviksmeldinger – fortløpende (Alle AMU møter: Gjennomgang av avviksmeldinger)</i>	Rulleres innen 1.mai, inkludert vernerunder Årlig	Rådmann/ avd.sjefer Alle ansatte
12	BHT	Befaring HMS	November	Alle avdelinger
13	BHT	Yrkeshygiene målinger	November	Alle avdelinger

IA - mål 2: Legge til rette for ansatte i Utsira kommune med redusert funksjonsevne. Ved nyansettelser er det kompetanse for oppgaven som vektlegges. Det skal legges til rette for universell utforming ved tilkomst og inne i alle kommunale bygg og anlegg.				
	Aktivitetsmål	Tiltak	Gjennomføres innen	Ansvarlig
1	Følge opp ansatte med redusert funksjonsevne	Følge opp ansatte i Utsira kommune med redusert funksjonsevne i henhold til oppfølgingsrutiner.	Kontinuerlig	Avd.sjefer
2	Utsira kommune skal være åpen for dialog vedr. arbeidstreningsplasser	<i>Drøfte i lederforum IA.</i> Hvert enkelt tilfelle drøftes og tilpasses behov. Det kan også søkes om tilretteleggingstilskudd og inkluderingstilskudd fra NAV og hjelpemidler fra Hjelpemiddelsentralen.	Drøftes i AMU dersom aktuelt	Rådmann/ Avd.sjefer
3	Helseundersøkelse	Rådmannen ønsker at alle fast ansatte skal bli gitt tilbud om helseundersøkelse i løpet av perioden 2017 – 2019. Først ut er Helse- og omsorgsavdelingen med spesielt fokus på nattarbeid	2021	Rådmann
3A		BHT gir tilbud om pris på tjenesten	2020	BHT
3B		Hovedinngangsparti/-dører skiftes. Universell utforming	2020	Kommunestyret/rådmann

Revidert:06.11.2019

Rådmann: Bjørn A. Aadnesen

Øvrige medlemmer av AMU: Arna Leidland, Bente Pettersen, Arvid Helgesen, Anny Austrheim (Fagforbundet), Knut Ese (HVO), Svein Madsen (BHT), Beth-Karin Danielsen (NAV)

IA- mål 3:		Legge til rette for at «unge eldre over 60» kan stå lenger i arbeidslivet		
	Aktivitetsmål	Tiltak	Gjennomføres innen	Ansvarlig
1	<p>Sette livsfasepolitikk på dagsorden politisk/ i ledermøter/ personalmøter</p> <p>De som ønsker, vil og kan skal kunne stå lenger i arbeidslivet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelegge for sosiale og trivselsmessige tiltak der det blir tatt hensyn til alle aldersgrupper • Tilrettelegge gode arbeidstidsordninger for den enkelte - tilpasset ønsker hos den ansatte selv og dennes arbeidssted • Eliminere forhold som støter ut eldre arbeidstakere fra kommunen, f. eks. ved opplæring i data og teknisk utstyr • Gi kompetanseutvikling tilpasset den enkelte sin jobb i kommunen • Medarbeidersamtalen er også en milepælsamtale. Ved passerte 55 år skal seniortiltak drøftes • Det er utarbeidet seniorpolitiske retningslinjer som er innarbeidet i Personalhåndboken. Innholdet i disse formidles til ansatte, og på felles personalmøte. • Kommunalt ansatte kan stå i arbeidslivet inntil fylte 70 år. 	<p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p> <p>Jamfr. KOMPETANSE PLAN</p> <p>Årlig innen utgangen av mai</p>	<p>Alle ledere og ansatte Rådmann</p> <p>Avd.sjefer/enhet sleder</p>