

## IA-handlingsmål - I henhold til gjeldende HMS plan

<b>Delmål 1</b> <small>Tilstedeværelse</small>	<b>Mål</b> <b>94,8% nærvær</b>	<b>Tidsplan</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Deltakere / støtte-funksjoner</b>	<b>Kommentarer / beskrivelse / hvordan nå målsetting</b>
Forebygge	<b>Tiltak forsøkes iverksatt før ansatt blir sykmeldt</b>	Kontinuerlig	Alle ledere med personal ansvar	BHT, VO, TV, NAV og HR	<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>* Medarbeider- undersøkelsen og samtaler</li> <li>* Rekrutterings- og bemanningstiltak</li> <li>* God ledelse</li> <li>* Trivselstiltak / godt psykososialt miljø</li> <li>* Tilby Frisklivssentralens tilbud *</li> <li>Gravid i jobb - samarbeid med jordmor</li> <li>* Internkontroll</li> <li>* Avvikshåndtering gjennom QM+</li> <li>* Arbeidsmiljøutvalg som arena for fokus på forebygging av sykefravær</li> </ul>
Tilrettelegge	<b>Tilrettelegge - "så langt som mulig", for å hindre at ansatte blir lenge borte fra arbeid / kommer raskere tilbake etter sykdom</b>	Kontinuerlig	Alle ledere med personal ansvar	BHT, VO, TV, NAV og HR	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Avventende og åpen sykemelding</li> <li>* Tilpasse arbeidsoppgaver</li> <li>* Tekniske hjelpemidler</li> <li>* Opplæring til annet arbeid</li> <li>* Tilpasse arbeidstid, stillingsandel</li> <li>* Rullering og gode arbeidsrutiner</li> <li>* Samarbeid med NAV Eigersund</li> <li>* Samarbeid med NAV Arbeidslivssenter (ALS)</li> </ul>

Oppfølging	<b>Bruke rutinen for oppfølging ved sykefravær</b>	Jfr tidsfrister som fremgår av rutinen	Alle ledere med personal ansvar	BHT, VO, TV, NAV og HR	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Avventende og åpen sykemelding</li> <li>* Oppfølgingsplan innen 4 ukers fravær og ved tilretteleggingstiltaksgjennomføringer</li> <li>* Tett oppfølging (IA-samtaler)</li> <li>* Systematisk samarbeid mellom leder, ansatt og samarbeidsparter</li> <li>*Samarbeidsmøte fastleger - IA kontakt deltar 1 gang årlig *</li> <li>Samarbeidsmøter BHT</li> <li>* <b>Enheter med fravær over 5,2 % vil få en oppfølging fra HR rådgivere</b></li> <li>*Ekspertbistand</li> </ul>
Kompetanse	<b>Ha trygge og tydelige ledere</b>	Kontinuerlig	IA-kontakt, NAV ALS	Ledere, TV, VO og ansatte	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Kurs, interne og eksterne - samarbeid m/NAV etter innmeldt behov</li> <li>* Personalmøter</li> <li>* Mail-, telefon og/eller personlig kontakt med IA-kontakt, personal, BHT, NAV</li> </ul>
<b>Delmål 2</b> Hindre frafall, inkludere personer med redusert arb.evne	<b>Mål</b> Være en helsefremmende arbeidsplass og en viktig bidragsyter for å få folk i arbeid	<b>Tidsplan</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Deltakere / støtte-funksjoner</b>	<b>Kommentarer / beskrivelse</b>

Omplassering / attføring	* Bruke hele kommunen som utprøvsarena * Bruke stillingsbanken	Kontinuerlig	Alle ledere med personal ansvar	BHT, VO, TV, HR, IA-kontakt, fastlege, NAV	* Samarbeid med enhetene internt vedrørende utprøving/tilrettelegging * Tilrettelegging og individuell tilpasning * Opplæring * Dokumentere oppfølgingen i oppfølgingsplan * Ansettelse iht utlyste stillinger
Tiltaks- arrangør Tilby 20 tiltaks plasser for arbeidsutprøving	<b>Tilby arbeids-praksis, trening og utprøving i kommunens enheter</b>	Kontinuerlig	Alle ledere med personal ansvar i samarbeid med VO og TV	BHT, HR, NAV og andre aktører (AKS, Bedriftsakademiet, skoler og andre tilbyder)	* Tilrettelegging * Opplæring * Oppfølging * Ansettelser iht utlyste stillinger
<b>Delmål 3</b> Øke arbeidstakeres avgangsalder fra arbeid	<b>Mål</b> Eigersund kommune skal ivareta sine ansatte i ulike livsfaser	<b>Tidsplan</b>	<b>Ansvar</b>	<b>Deltakere / støtte- funksjoner</b>	<b>Kommentarer / beskrivelse</b>
Livsfasetiltak	<b>Forhindre tidlig avgang</b>	Kontinuerlig	Alle ledere med personal ansvar	BHT, VO, TV, HR, IA-kontakt, fastlege, NAV	* Kartlegging * Seniorsamtaler (medarbeidersamtale) * Kompetansehevende tiltak * Individuelle samtaler * Endre stillingsstørrelse * Endre arbeidstid
Livsfasetiltak	<b>Bruke våre rutiner i oppfølging av gravide</b>	Kontinuerlig	Alle ledere med personal ansvar	Jordmor, fastlege, IA kontakt, NAV	<b>*Bevistgjøring av våre rutiner for å forebygge sykefravær hos gravide arbeidstakere</b>

Livsfasetiltak	<b>Være en attraktiv arbeidsgiver for alle uavhengig av hvilken livsfase en er i</b>	Kontinuerlig	Alle ledere med personal ansvar	BHT, VO, TV, HR, IA-kontakt, NAV	*Ivareta/oppfølging av nytilsatte *Permisjon iht til reglement * Endre stillingsstørrelse * Endre arbeidstid
<b>Informasjon, prioriterte mål/tiltak 2021</b>					
Tiltak	Mål	Tidsplan	Ansvar	Deltakere	Kommentarer / beskrivelse
Handlingsmål tjenesteområde	<b>Øke fokuset på IA målene relatert til tjenesteområde</b>	<b>Vår/høst 2022</b>	Kommunalsjef	Ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud	Ta utgangspunkt i fraværstallene i kalenderåret 2021 når en utarbeider måltall for 2022
Handlingsmål tjenesteområde	<b>Øke fokuset på IA relatert til tjenesteområde</b>	<b>Vår/høst 2022</b>	Ledere med personal-ansvar	Ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud	Ta utgangspunkt i fraværstallene i kalenderåret 2021 når en utarbeider måltall for 2022
Opplæring IA-arbeidet	<b>Øke kunnskap om IA-arbeidet og den gode samtalen</b>	Etter behov	BHT i samarbeid med NAV og andre sam.arb. Partner	Alle ledere med personalansvar og interne organisasjoner	* Tiltak / tilrettelegging * Rutiner / dokumentasjon * Dialogmøter / oppfølging etter lover og retningslinjer * Kurs høst samarbeid m/NAV * §15.1 . Avslutte et arbeidsforhold
Oppfølging av assistenter i skole/SFO jfr. høyt sykefravær	<b>Styrke "Inkludering" økt planleggingstid ?</b>	<b>Vår/høst 2022</b>	Ledere med personal-ansvar	Ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud	*Forebygge fravær hos assistenter *Inkludert i planarbeid *Fordele belastningen 1:1 oppfølging *Tydeligere ansvarsfordeling mellom lærer og assistent

Oppfølging og veiledning av ledere	<b>Gi kunnskap og trygghet i spørsmål vedrørende IA</b>	Etter behov	IA-kontakt og rådgiver ALS	Ledere med personalansvar, tillitsvalgte og verneombud	* Mail-, telefon og direkte kontakt * Kurs, morgenmøter og personalmøter jfr. overordnet HMS plan.
Håndhygiene	<b>Hindre smitte og unngå sykdom</b>	Kontinuerlig	Alle	Alle	* Spesielt fokus relatert til skoler og barnehager og på renholdere/driftsoperatører
Faste møter i IA-gruppen	<b>Behov for andre tiltak og aktiviteter</b>	Månedlig	IA-kontakt	IA-gruppen	* Tiltak / tilrettelegging * Omplasseringer * Tilrettelegging * Opplæring * Arbeidstrening og funksjonsevnevurderinger
Evaluering av IA-arbeidet	<b>Forbedre mål og handlingsplan</b>	<b>1 gang i året</b>	Personalsjef og IA-gruppen	IA-gruppen HTV Personal	* Gjennomgang og evaluering av mål og handlingsplan
Prosjekt "Opp med arbeidsgleden"	<b>Styrke arbeidsmiljøet som igjen vil resultere i økt nærvær</b>	<b>Vår og høst 2022</b>	Kommunalsjef K/O og H/O	Prosjektgruppe	<b>Pilotprosjekt ved Lagård BSS/Lundeåne BSS + Grøne Bråden bhg og Hellvik bhg blir videreført i linjen fra 2022</b>
Kompetanse-tiltak	<b>Styrke oppfølgingsarbeidet</b>	<b>Vår/høst 2022</b>	NAV og IA gruppa	Ledere/HTV/verneombud	*Tettere oppfølging av ansatte med høyt korttidsfravær *Ansatt innkalles til samtale med leder

Livsfasetiltak	<b>Være en attraktiv arbeidsgiver for alle uavhengig av hvilken livsfase en er i</b>	<b>Høst 2022</b>	Organisasjon og læring	Personalsjef personalrådgiver	* Utarbeidelse av en livsfaseorientert personalpolitikk
<b>Morgenmøter</b>	<b>Styrke oppfølgingsarbeidet</b>	<b>Vår/høst 2022</b>	NAV og IA gruppa	Ledere/HTV/ verneombud	<b>*Samlinger med presentasjon av aktuelle tema</b>
<b>BI modulen</b>	<b>Sikre oppdatert status jfr. fravær</b>	<b>Vår 2022</b>	Organisasjon og læring	Ledere	<b>Opplæring med spesielt fokus på bruk av diverse rapporter jfr. sykefravær</b>