



NORDRE LAND KOMMUNE

HANDLINGSPLAN – HELSEFREMMEDE ARBEIDSPASSER/ IA-MÅLSETTINGER 2009-2012

1. Sykefravær/nærvær

Hovedmål i intensjonsavtalen:

Redusere sykefraværet.

Mål for Nordre Land kommune:

1.1

Innen utgangen av 2012 har vi en god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker både om forebyggende tiltak og i selve sykefraværsoppfølgingen.

Delmål:

- 1.1.1 .Bedriftshelsetjenesten benyttes aktivt av ledere og arbeidstakere, både for å følge opp og forebygge.*
- 1.1.2 Arbeidstakere er selv aktive for å ha en god dialog med sin leder.*
- 1.1.3 Arbeidsgiver og arbeidstaker lager oppfølgingsplaner senest innen 6 uker, og tar initiativ til dialogmøter etc.*
- 1.1.4 Attføringsutvalget legger møtene sine i enhetene, der nærværsfaktorer etc. drøftes med lederne.*

1.2

Innen utgangen av 2012 har Nordre Land kommune et nærvær på minst 92%.

Delmål:

- 1.2.1 Innen 01.07.2010 har vi oppnådd 93% nærvær innen valgte avdelinger/enheter i Kvalitetskommuneprogrammet.*
- 1.2.2 Bruk av egenmeldinger er økt til 2%*
- 1.2.3 Aktiv sykmelding eller gradert sykmelding tas i bruk tidlig i sykefraværsperioden*
- 1.2.4 Avventende sykmelding brukes i stor grad*
- 1.2.5 Det er fordoblet deltakelse på kommunens egne trimtiltak*
- 1.2.6 Trimrommet på Landmo blir daglig benyttet av de ansatte i enheten*
- 1.2.7 Mange enheter tilrettelegger for trim på arbeidsplassen.*
- 1.2.8 Ansatte tar ansvar for egen helse, og deltar i fysisk aktivitet som er en del av jobben.*
- 1.2.9 Vi har deltakere på røykeavenningskurs hvert år i planperioden*
- 1.2.10 Vi har god score på miljøindikatorer i medarbeiderundersøkelsene*

2. Tilrettelegge/rekruttere personer som ikke har et arbeidsforhold

Hovedmål i intensjonsavtalen:

Tilsette langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede) enn i dag.

Mål for Nordre Land kommune:

2.1

Vi utfører egne ansatte gjennom gode oppfølgingsprosedyrer, både arbeidstakere som er syke og arbeidstakere som står i fare for å bli syke.

Vi sysselsetter flere med redusert funksjonsevne.

Delmål:

2.1.1 *Alle ledere kjenner og benytter virkemidlene i IA-avtalen*

2.1.2 *Søknader om tilretteleggingsmidler er fordoblet innen utgangen av 2009*

2.1.3 *Alle enheter benytter tilretteleggingsmidler.*

2.1.4 *Det tilrettelegges på egen arbeidsplass, med fysiske hjelpemidler, endrede oppgaver eller annet..*

2.1.5 *Enhetene samarbeider godt for å følge opp og tilrettelegge for ansatte som må prøve annet arbeid*

2.1.6 *Godt samarbeid med NAV for å gi våre arbeidstakere mulighet til arbeidstrening og utprøving ved eksterne arbeidsplasser.*

2.2

Nordre Land kommune stiller til disposisjon mange plasser for å ta imot eksterne personer på utprøving.

Delmål:

2.2.1 *Vi planlegger med sikte på å kunne benytte tiltak om utdanningsvikariater*

2.2.2 *Vi gir tilbud om IA-arbeidsplasser i regi av sysselsettingsgruppa*

3. Øke den reelle pensjoneringsalderen

Hovedmål i intensjonsavtalen:

Øke den reelle pensjoneringsalder (dvs. den gjennomsnittlige avgangsalderen fra arbeidslivet).

Mål for Nordre Land kommune:

3.1

Ansatte ønsker å stå i arbeid utover fylte 62 år. Måltall: 80% av 62-åringene fortsetter i arbeid

Delmål:

3.1.1 *Det gjennomføres seniorsamtaler med alle arbeidstakere fra 55 år.*

3.1.2 *Det inngås avtaler om seniortiltak med arbeidstakere over 62 år i tråd med hovedmålsettingen*

Handlingsplanen evalueres midtveis i planperioden.

Revidert: ATU 11.02.09/ AMU 19.02.09.