

Utkast

Handlingsplan for IA 01.07.2014 – 31.12.2018

Følges opp som en del av virksomhetens HMS plan

Organisasjonsnummer: 964 967 091

Virksomhet: Søgne kommune

Behandlet i møte mellom tillitsvalgte, verneombud og rådmannens ledergruppe 21. oktober 2014.

Mål	Tiltak (Hva, for hvem og hvordan?)	Tidsfrist		Ansvar (Sign.)	Kommentar	
		Start	Ferdig			
Delmål 1 Sykefravær Mål sykefravær: 5,6% 2014: 1. kvartal: 6,6% 2. kvartal: 5,83% 3. kvartal: 5,16%	Oppfølging av medarbeidere, inkl. gravide/eget prosjekt – forebygging og sykefravær	Pågår		Ledere med personalansvar, HTV og IFj.	Det overordnede delmål om å redusere sykefraværet med 20% i forhold til tidligere nivå, se opprinnelig handlingsplan, er lagt til grunn, dvs 5,6%.	
	Pålegg til ledere om å delta på kurs i IA og HMS	Årlig/halvårlig	Kontinuerlig	MoNo/IFj.		
	Informasjonsmøte om nye rutiner i IA-avtalen	H -14	H-14	IFj.		
	En treningstime pr. uke i arbeidstiden videreføres, evalueres årlig	Pågår	Kontinuerlig	IFj.		
	Økonomisk støtte til bedriftsidrettslaget og bedriftsavtaler med treningssentre videreføres	Årlig		IFj.		
	HMS-grupper enheter/avd.: Forankring i enhetene	Pågår	Februar 2015	IFj./HTV/HVO Enh.ledere/tillitsvalgt/VO		Evaluert 21.10.2014 AMU evaluerer årlig
	Nye tiltak: «Vegards Hjørne» - Informasjon til alle om kosthold/livsstil i et folkehelse-perspektiv ved kommuneoverlege Vegard Nilsen.	Pågår	Elektronisk løsning H-14	IFj./VN		
«Beste Arbeidsmiljøtiltak»	Mai 2014	H-14	Rådmannen/IFj.	Evaluert 21.10.2014 AMU evaluerer årlig		

<p>Delmål 2 Personer med redusert funksjonsevne</p> <p>Mål arbeidsutøvingsplasser 2014: 25</p>	<p>Etablere nye plasser og sikre oppfølging av den enkelte på tiltaksordning.</p> <p>Registrering av tilretteleggingstilskudd.</p> <p>Sørge for ytterligere forankring av kommunens handlingsplan for likestilling og mangfold.</p> <p>Sikre oppfølging av ansettelsesrutinene, hvor det er tatt inn at «det skal legges til rette for at mennesker med nedsatt funksjonsevne og personer med annen etnisk bakgrunn blir innkalt til intervju dersom de er kvalifisert for stillingen».</p>	<p>Pågår</p> <p>Årlig</p> <p>Pågår</p> <p>Pågår</p>	<p>NAV/enh.leder/IFj.</p> <p>IFj./IA-kontakt i Arbeidslivssenteret</p> <p>Rådmannens ledergruppe/enhetsledere</p> <p>Som over + tillitsvalgte</p>	<p>Antall innvilgede tilretteleggingstilskudd kan regnes med i delmålet.</p>
<p>Delmål 3 Avgangsalder</p> <p>Mål avgangsalder 2014: 62</p>	<p>Det skal tilrettelegges fortløpende med tanke på at seniorer får tid til å løse oppgavene og gis mulighet for fleksibilitet sånn at de kan mestre arbeidsdagen. OBS: Lederes oppfølging av medarbeidere i aldersgruppa 55+.</p> <p>Temaet tas opp i dialogmøter mellom rådmannens ledergruppe og enhetsledere.</p>	<p>Pågår</p> <p>H-14</p>	<p>Ledere med personalansvar</p> <p>Evaluert 21.10. 2014</p> <p>Rådmannens ledergruppe</p>	<p>Mål i intensjonsavtalen: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet for personer > 50 år. Gj.snittsalderen for ansatte i kommunene som sluttet i løpet av 2010 og som var minst 55 år pr. 1. desember i 2009 var 62,8 år.(Dette viser tall basert på KS' PAI – register.) Full måloppnåelse: 63,4 år.</p>

Godkjent dato: 21. oktober 2014

Leder:

Tillitsvalgt: