



LURØY KOMMUNE



HANDLINGSPLAN FOR LURØY KOMMUNES

IA – ARBEID

2016-2018

LURØY KOMMUNES IA-HANDLINGSPLAN FOR 2016-2018

IA - handlingsplanen bygger på følgende interne føringer:

- Intensjoner om et mer inkluderende arbeidsliv, 1. april 2013-31.12.13
- Arbeidsmiljøloven
- Lurøy kommunes reglementer

Planen består av tre deler:

- Redusere/forebygge sykefravær. Sykefraværet bør være på 5,8 i løpet av en treårs periode.
- Øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne.
- Økt yrkesaktivitet etter fylte 55 år.

I Lurøy kommune er vi opptatt av at det skal være en tydelig ansvarsfordeling og rolleforståelse i vårt IA- arbeid. Det skal være en god dialog mellom leder og medarbeider, der det skal være årlig gjennomgang av denne handlingsplanen med de ansatte i alle kommunens enheter.

Leder har hovedansvar for tilrettelegging , oppfølging og utvikling av medarbeiderne.

Medarbeiderne har et medvirkningsansvar og skal ta aktivt del i arbeidet med å finne gode løsninger for sin arbeidssituasjon.

Ledere og medarbeidere har et felles ansvar for å skape trivsel i arbeidsmiljøet.

Tillitsvalgte og verneombud er viktige samarbeidspartnere i dette arbeidet.

DEL 1 - Redusere/forebygge sykefravær.

Aktivitetsmål:	Tiltak:	Når :	Ansvarlig:
Forebygge sykefravær med trivselsfremmende tiltak, og fokus på et godt arbeidsmiljø.	Alle enheter kommer med tilbakemelding om minimum to trivselstiltak i året.	Mai hvert år.	Ledere
	Det skal avholdes medarbeidersamtaler min. 1 gang pr år	1 ggr pr år	Ledere
	IA møte der ledelse og tillitsvalgte møtes.	2 ggr pr år	Rådmann
Redusere sykefraværet samlet i kommunen.	Tett oppfølging ved sykdom (jfr. kommunens planverk og tilhørende oppfølgingsprosedyre)	Når sykdom inntreffer.	Ledere.
	Aktiv bruk av tilgjengelige IA- midler.		
	Levere kvartalsvis fraværstatistikk til hver enhet.	Kvartalsvis	Lønns- og personalkonsulent
Økt nærvær – et fellesansvar.	Jevnlig tematisere IA i gruppesamtaler.	2 ggr pr år	Ledere
	Ha fokus på trivsel og samarbeid.	Kontinuerlig	Alle
	Bevisstgjøre den enkeltes ansvar for å "komme på jobb med det friske"		Leder/arbeidstaker
	Bevisstgjøre kollegaers ansvar for å "ta hånd om den syke".		Leder/arbeidstaker
Rutiner og oppfølging i forbindelse med sykefravær	Gjennomføre oppfølging.	Kontinuerlig	Ledere
	Ta i bruk mal for å sikre overholdelse av frister	Kontinuerlig	Ledere
	Melding til den ansatte om stoppdato for lønn.	2 mnd før maksdato	Lønns- og personalkonsulent
	Avholde møte med medarbeider, leder, NAV, og evt behandlende lege for å avklare hva som skjer etter stoppdato for lønn.	1 mnd før maksdato	Leder
Godkjent BHT- ordning	Sørge for at kommunen har en godkjent BHT-ordning.		Rådmann

DEL 2 - Øke sysselsettingen av personer med redusert funksjonsevne.

Aktivitetsmål:	Tiltak:	Når :	Ansvarlig:
Forebygge den enkeltes restarbeidsevne, og forbygge overgang fra arbeid til uførhet	Tett dialog mellom arbeidstaker, leder, NAV og behandlende lege.	Kontinuerlig	Leder og arbeidstaker
	Undersøke aktivt i andre etater om mulige tilretteleggingstiltak.	Ved behov	Leder
Tydeliggjøre ansvar, oppgaver for omplassering eller tilrettelegging ved varig redusert funksjonsevne.	Tett dialog mellom leder/ansatt der arbeidsevne vurderes om den er varig eller redusert.		Leder
	Se på arbeidsutprøving, bruke andre etater aktivt.		Leder
	Hver ansatt skal bidra aktivt i utarbeidelse av tiltak og beslutninger.		Arbeidstaker
Ivaretagelse og inkludering.	Sørge for at den ansatte inkluderes, og blir invitert til personalmøter, og sosiale arrangementer.		Leder
Utprøving av eksterne personer i NAV - systemet	Være positive til å ta imot eksterne arbeidstakere som er på ulike tiltak gjennom NAV - systemet		Arbeidsplassene

Del 3 - Økt yrkesaktivitet etter fylte 55 år.

Aktivitetsmål:	Tiltak:	Når :	Ansvarlig:
Sikre gode rutiner for oversikt over ansattes alder i forhold til oppstart av seniorpolitiske tiltak.	Utarbeide rapport til etatssjef over ansatte over 55 år.	Hver høst	Lønns- og personalkonsulent
Pensjonsforberedende samtaler.	Tilbud om samtale med leder ved fylte 60 år, eller tidligere ved behov.	Ved behov.	Leder
Stimulere den enkelte arbeidstaker til å stå i arbeid utover 62 år.	Bonusferie i hht lønnspolitisk plan, evt utbetaling av godtgjørelse som gir 20 % av grunnbeløp i forhold til stillingsstørrelse.		Leder
	Se på bruk av retrettstillinger.		Etatssjef
	Tettere medarbeidersamtaler angående fremtidig arbeidssituasjon av eventuelt tilpasning av arbeidsoppgaver		Leder