

Saman om ein betre kommune. Mål og handlingsplan.

5 årig prosjekt **MED EIN HEILSKAPLEG INNSATS FOR EIT BETRE ARBEIDSMILJØ.**

Gjennom systematisk arbeid skal vi:

- Redusere det sjukemelde fráværet til under 5,4%.
- Tilrettelegge for eigne tilsette og andre med funksjonshemningar.
- Livsfaseorientert personalpolitikk som inspirerer tilsette over 62 år til å stå i arbeid lengst mogeleg.

NR	INNSATSOMRÅDE	MÅL	AKTIVITET	NÅR	ANSVAR	RAPPORTERING
1	Oppfølging og tilrettelegging.	Alle med personalansvar skal ha kompetanse og god praksis, og nytte m.a. tilretteleggingstilskott som verkemiddel i arbeidet .	Nye statusmøter med alle verksemdsleiarar og gruppeleiarar etter malen "Oppstartsmøter" inklusive minikurs på nye reglar for oppfølging, rapportering i altinn og kunsten å søkje tilretteleggingstilskott.	Vedtak i Partsamansett møte januar. Kursrekka er gjennomført vår 2012. Nye oppstartsmøter startar haust 2012. 34 møter.	HMS-koordinator/personalfagl eg rådgjevar. (NAV-Bømlø, NAV- Arbeidslivssenter)	Rapport frå kursrekka er lagt fram for rådmann, partsamansett møte 25.04.12. Sak 23/12 .

NR	INNSATSOMRÅDE	MÅL	AKTIVITET	NÅR	ANSVAR	RAPPORTERING
2	Arbeidsmiljøundersøking 2012. (Årleg undersøking for alle tilsette i kommunen.)	<ul style="list-style-type: none"> 1) Gjennomføring. 2) Etterarbeid. 3) Sak til KST og AMU 	<p>1) Digital gjennomføring av undersøkinga. Sentral bearbeiding av resultat.</p> <p>2) Etterarbeid i kvar eining og rapportering til kommunalsjef.</p> <p>3) Utarbeida sak på tiltak til AMU. Orienteringssak til KST</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1) Gjennomføring våren 2012. Februar/mars. 2) Etterarbeid mai. 3) Orienteringssak september KST. Tiltaksak til AMU november. 	Partsamansett møte, arbeidsgruppe i prosjektet.	Rådmann, KST og AMU
3	Medråderettsmøte.	Faste datofesta møter der arbeidsmiljø og tilrettelegging er på dagsorden i kvar eining.	Utvikle kvaliteten på møta med fast likt innhald i møteplan?? Rapportering gjennom organisasjonen? Drøfte i nettverka? Kursserie tillitsvalde, verneombod og verksemdsleiarar	Haust 2012	Organisasjonane. Verksemdsleiarar. Kurs: NAV-A-senter og HMS koordinator	Aktuell kommunalsjef
4	Medarbeidarsamtale.	Årlege medarbeidarsamtalar med alle tilsette og rapporteringsrutiner til kommunalsjef.	Utvikle kvaliteten på rapportering? Systemer for å sikre god praksis i heile organisasjonen?	Hausten 2012? Kontinuerleg	Partsamansett møte, arbeidsgruppe.	Aktuell kommunalsjef
5	Arbeidsmiljøutvalet.	Sikre at informasjon når fram til og blir handsama av AMU. NB: Sekretær er "postkasse" for utvalet.	Lage betre og tydelegare systemer for kva type informasjon og korleis denne informasjonen skal kanalisert til AMU.	Start våren 2012. Kontinuerleg.	Partsamansett møte, arbeidsgruppe. (HMS-koordinator)	
6	Avvikssystemet.	Sikre at heile organisasjonen lojalt følg	Fokuserer på arbeidet i prosjektgruppa og	Våren 2012 - kontinuerleg	Prosjektleiar Kvalitetslosen og	Prosjektleiar rapporterer til

		opp implementering og bruk av Kvalitetslosen.	arbeidet til partsamansett møte.		partsamansett møte.	styringsgruppa.
NR	INNSATSOMRÅDE	MÅL	AKTIVITET	NÅR	ANSVAR	RAPPORTERING
7	HMS-plan.	Etablere rutinar for at det blir utarbeida årlege HMS handlingsplan for kommunen. Handlingsplan på verksemdsnivå.	Utarbeida eit synleg og fornuftig system for handsaming av HMS-planen.	Haust 2012-kontinuerleg	HMS-kordinator	
8	Plan for nyttilsette.	Sikre at Plan for nyttilsette og bruk av prøvetid aktivt blir nytta.	Spørje (undersøking) nyttilsette om dei kjenner til planen og om opplevd erfaring.	Sjekk 2012. Når: hausten 2012	Partsamansett møte, arbeidsgruppe. (Personalrådgjevar)	
9	Alternativ bruk av tildelte ressursar.	Utnytte det økonomiske insitamentet for å redusere sjukefråværet, og bruke ressursane smartare.	Vidareutvikle dette elementet ut frå ein begrunna klar bestilling frå leiarteamet.	Start 2012 når rådmannen har gitt oppdraget.	Økonomiavdeling/HMS-kordinator.	Leiarteamet og AMU
10	Årlege trivselsdagar.	Arrangera årlege "trivselsdagar" der dei gode arbeidsmiljødøma får fokus.	Konferanse	Første samling februar 2012.	Eiga partsamansett arbeidsgruppe.	AMU
11	Årleg trivselspris.	Legge arbeid i å fokusera på og honorera den gode praksis. Motivera alle partar til å delta	Trekka fram den gode praksis og kva haldningar som ligg til grunn.	Start etter konferansen 2012	Oppnevnt jury.	AMU
12	Forskningsbasert utvikling.	Knytta til oss forskning som Kan hjelpa oss i arbeidet med: 1)Forske på vår systemiske måte å arbeide på. 2)Skyggeforskning og hjelp i å utvikle systemer.	Har vore i kontakt med HEMIL-senteret. Arbeide for å finne finansiering av prosjektet.	Våren 2012	HMS-kordinator og rådmann.	

NR	INNSATSOMRÅDE	MÅL	AKTIVITET	NÅR	ANSVAR	RAPPORT
13						
14	Livsfaseorientert personalpolitikk	Innarbeida ein praksis som tilkjennegir ein ivaretakande og inkluderande personalhaldning frå rekruttering av arbeidstakarar til det å takke av ein medarbeidar etter endt teneste.	Setje i gong prosessar for å lage eit styringsdokument som er heilskapeleg og livsfaseorientert. Fokus på: skift og turnusarbeid , anstendige tilsettingsprosentar, kompetanseoppbygging , seniortiltak, folkehelseaspektet.	Start våren 2012. Slutført 2013	Rådmannen utarbeider mandat, oppnevner arbeidsgruppe og tidsplan for arbeidet. Styringsgruppa opnar for at ein kan nytte prosjektmidlar til frikjøp. Jfr. Sak i Partsamansett møte 21.12.11. (sak117)	Handsaming i AMU og KST



= ER I PRINSIPPET FERDIG 2012



= ER UNDER ARBEID

