



Mål og aktivitetsplan - IA 2016 - 2018

MÅL	TILTAK OG AKTIVITET	TID	OPPFØLGINGSANSVARLIG	KOMMENTAR
Delmål 1: Reduksjon i sykefraværet Redusere sykefraværet og øke nærværet Hovedmål: 3% sykefravær Intensjon er 20% reduksjon i sykefravær på årsbasis	Forebyggende sykefraværarbeid	HMS-årsplan/Virksomhetsplan skal	Brannsjef og avdelingssjefer	Bistand ved behov:
	Kontinuerlig og systematisk HMS og IA-arbeid i alle avdelinger i henhold tilk overordnet HMS-plan og lokale utfordringer. Konkrete tiltak: 1) Tett dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker - Tilrettelegging før sykmelding er et faktum. 2) HMS/IA-plan evalueres av avdelingen i løpet av året og rapporterer 3) HMS/IA rapportering pr. kvartal	være utarbeidet i løpet av 1. kvartal hvert år og skal evalueres i løpet av året.		- Bedriftshelsetjenesten - NAV arbeidslivssenter
	Opplæring og informasjon i IA arbeidet:	Kontinuerlig/ 1. kvartal	Administrasjon og ledere	
	Sørge for god informasjon og opplæring om sykefraværsoppfølging, spesielt til nyansatte og nye ledere Konkrete tiltak: 1) HMS-kurs for verneombud og ledere 2) Bevisstgjøring av roller, rettigheter og plikter i sykefraværarbeidet 3) Rusmiddelpolitikk og AKAN-oppfølging 4) Ledere med personalansvar følger gjeldende rutiner for oppfølging av sykefravær 5) Tett dialog m/verneombud			
	Helseforebyggende tiltak: 1) Bistand fra bedriftshelsetjenesten for å forebygge sykefravær 2) Tilbud til ansatte om trening i arbeidstiden 3) Tilrettelegge for trening for deltidsberedskap	Kontinuerlig Kontinuerlig	I samarbeid med administrasjonen administrasjonen	Tilbudet er vedtatt i personalhåndbok
MÅL	TILTAK OG AKTIVITET	TID	OPPFØLGINGSANSVARLIG	KOMMENTAR
Delmål 2: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne Todelt ansvar:	Tilrettelegge for egne arbeidstaker	Kontinuerlig	Nærmeste leder og medarbeider	BHT og NAV bistår ved behov
	Tilrettelegge for at medarbeidere med redusert funksjonsevne kan fortsette helt eller delvis i arbeid så lenge som mulig ved å: - Tilrettelegge fysiske arbeidsforhold så langt det er mulig - Tilpasning av arbeidsoppgaver så langt det er mulig			

<p>1. Ivareta egne arbeidstakere 2. Gi mulighet for arbeidserfaring og rekruttering</p>	<p>Intern attføring Intern tilrettelegging for aktivitet ved funksjonsnedsettelse</p> <p>Tiltak: - Legge til rette for aktivitet ut i fra funksjonsevne - Følge opp arbeidstaker tett og kontinuerlig evaluere oppfølgingsplan</p> <p>Tiltak for eksterne personer med nedsatt funksjonsevne - Søknader om praksisplasser vurderes og plasser tilbys om mulig. - Kontakt med NAV lokat for samarbeid om praksisplasser <i>Det er intensjon i ØRB at vi kan ta inn eksterne personer med nedsatt funksjonsevne, men grunnet fysiske krav til stillingen ved beredskapsavdelingen vil det være vanskelig å gjennomføre dette. Ved feieravdelingen gjelder også fysiske krav for utøvelse av arbeidsoppgaver. Ved forebyggende avdeling gjelder krav om førerkort, samt krav om fysisk bevegelighet til stillingen.</i></p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Kontinuerlig</p>	<p>Avdelingssjef i samråd med NAV</p> <p>Administrasjonen</p>	<p>NAV bistår ved behov</p>
MÅL	TILTAK OG AKTIVITET	TID	OPPFØLGINGSANSVARLIG	KOMMENTAR
<p>Delmål 3: Øke andelen medarbeidere som velger arbeid fremfor pensjon og redusere andelen uføre.</p> <p>Tilrettelegging av ulike livsfaser så langt det er mulig.</p>	<p>Motivere medarbeidere til å stå lengre i arbeid gjennom å tilrettelegge arbeidsforhold og arbeidsoppgaver så langt det er mulig.</p> <p>Medarbeidersamtale - Årlig samtale for alle ansatte nærmeste leder</p> <p>Seniorkurs Aldersgrenser i ØRB: x Ansatt med utrykningsplikt: 57 år x Ansatt med utrykningsplikt i deltidberedskap: 60 år x Ansatt i dagtidsstilling med særaldersgrense: 65 år x Ansatt i ordinær dagtidsstilling: - Medarbeidere får tilbud om seniorkurs det året de fyller 60 år som forberedelse til videre yrkesliv eller pensjon - Seniorsamtaler for alle over 55 år - Seniortiltak vedtatt i selskapet <i>Ansatte med særaldersgrenser går av ved oppnådd aldersgrense. Dette er lovpålagte aldersgrenser og kan ikke økes. Ansatte med ordinær aldersgrense bestreber ØRB med å øke jobbnærvær med 12 mnd.</i></p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Årlig</p> <p>Årlig</p>	<p>Nærmeste leder og medarbeider</p> <p>Nærmeste leder og medarbeider</p> <p>Administrasjonen/avdelingssjef</p>	