

IA-avtalen

Lokal handlingsplan for perioden 2019 – 2022

IA-avtalens overordnede mål er «Å legge til rette for at så mange som mulig kan arbeide så mye som mulig, så lenge som mulig.»

Avtalens innsatsområder

- ✓ Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, kunnskapsbasert og rettet mot reelle behov på den enkelte arbeidsplass. Avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt.
- ✓ Innsats mot lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær.

Øyer kommunes arbeidsgiverstrategi

«Vi skaper arbeidsglede gjennom mestring, engasjement og motivasjon.»

Nærvær

Nærværsprosenten skal økes i samsvar med styringskartet i økonomiplanen.

Tiltak	Ansvarlig (hovedansvarlig står med uthevet skrift)
Nærværsarbeid skal være tema i <i>utvidet</i> lederforum to ganger i året.	Rådmannen
Vernerunde med fokus på risiko- og sårbarhetsanalyse gjennomføres årlig.	Leder , verneombud
Aktivitetsplan mellom Øyer kommune og Frisk HMS bedriftshelsetjenesten følges opp.	Leder
Medarbeidersamtale for alle ansatte gjennomføres årlig.	Leder
Medarbeiderundersøkelser gjennomføres i henhold til styringskartet i økonomiplanen.	Leder
Rutinene for oppfølging av sykmeldte informeres om og følges.	Leder , ansatt
Samarbeidet mellom ledere og HR-personal i arbeidet med lange og/eller hyppig gjentakende sykefravær styrkes.	Leder , HR-personal

Frafall

Frafallet blant ansatte i Øyer kommune skal reduseres.

Det skal legges til rette for at arbeidssituasjonen til den enkelte blir tilpasset den livsfasen den ansatte er i og for at den ansatte skal stå i jobb lengst mulig.	Leder , ansatt
Egne ansatte med redusert funksjonsevne ivaretas utfra de forpliktelser og det handlingsrom kommunen har.	Leder , HR-personal

Partssamarbeid

Samarbeidet mellom partene skal styrkes.

Utvikle partssamarbeidet slik at ansattrepresentanter oppleves og opplever seg selv som aktive «med-ledere».	
✓ Rådmannens møter med de hovedtillitsvalgte (HTV)	Rådmannen, hovedtillitsvalgt
✓ Ledernes regelmessige møter med de plasstillitsvalgte og verneombud.	Leder, tillitsvalgt og verneombud
Rolleforståelse: Kontinuerlig fokus på god rolleforståelse gjennom regelmessig opplæring.	Partene

Arbeidspraksis

Øyer kommune har som mål å ta imot personer med behov for arbeidsprøving og - praksis fra NAV.

Rapportering

Enhetene rapporterer sykefravær til kommunestyret pr tertial, rapportene legges også fram for AMU.

Årsmelding: rapportering på aktiviteter i styringskartet.

Oppfølging av lokal handlingsplan er fast punkt i oppfølgingssamtalene mellom personalleder og dennes nærmeste overordnede.

NAV Arbeidslivssenter

Øyer kommune ønsker i arbeidet med oppfølging av tiltakene i lokal handlingsplan å beholde vår faste kontaktperson hos NAV Arbeidslivssenter. Det er viktig å videreføre de faste samarbeidsmøtene der NAV Arbeidslivssenter deltar og det er av stor betydning for Øyer kommune å ha tilgang til de ressursene NAV Arbeidslivssenter har for å styrke ledernes generelle kompetanse.

Evaluering

Lokal handlingsplan evalueres innen utgangen av 2021.

KST sak XX/20