

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

HANDLINGSPLAN

Gjeldende fra 1.1.2011 - 31.12.2012

Tannhelse Rogaland FKF har i samarbeid med NAV valgt følgende overordnede mål for planen:

- **Dyrke organisasjonskulturen med fokus på nærvær, toleranse og mangfold.**
- **Forebygge og redusere sykefravær, bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.**
- **Fokusere på den enkeltes plikt til aktiv medvirkning i HMS- og IA-arbeid sammen med partene.**

Delmål 1: Styrke jobbnærværet og forebygge sykdom.

Tannhelse Rogaland er en god arbeidsplass der den enkelte får brukt sin kompetanse og sine ressurser og hvor trivsel, trygghet og tilhørighet skal kunne råde. Vi skal arbeide for å forebygge sykefravær og tilrettelegge for arbeidstakere som har behov for det. Dersom sykdom rammer, skal den enkelte følges opp.

Mål	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
<p>Sikre at ledere, tillitsvalgte og verneombud har nødvendig kompetanse og kunnskap om inkluderende arbeidsliv.</p>	<p>Etablere rutiner for to årlige møter mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombud hvor IA-arbeidet er eneste tema. NAV-kontakt inkluderes ved behov.</p> <p>Aktuelle program innen arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsmiljø gjøres kjent for ledere, tillitsvalgte og verneombud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide rutiner for nyskapende og aktuelle prosjekt / tiltak aktuelle for oss for å redusere fravær / fremme jobbnærvær i samarbeid med NAV • Utarbeide rutiner for erfaringsoverføring / delekultur ifm gode tiltak til / fra andre deler av organisasjonen. 	<p>Fylkestannlegen</p> <p>Fylkestannlegen</p>	<p>Nov. 2011</p> <p>Høsten 2011</p>
<p>Sikre informasjon om inkluderende arbeidsliv til alle ansatte.</p>	<p>Opprettholde lett tilgjengelig informasjon på nettsidene.</p> <p>Ha IA som tema på personalmøter, distriktsmøter og klinikk møter.</p> <p>Vurdere oppnevning av en HMS-ansvarlig person</p>	<p>Fylkestannlegen</p> <p>Fylkestannlegen OT / Leder</p> <p>Fylkestannlegen</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Regelmessig</p> <p>Høst 2011</p>
<p>Arbeidsplassen tilrettelegges ut fra behov.</p>	<p>Følge egne rutiner ifm HMS-arbeid og vektlegge universell utforming.</p> <p>Kartlegge og drøfte trivsel og arbeidsmiljø i forhold til følgende:</p>	<p>Fylkestannlegen</p> <p>Fylkestannlegen OT / Leder</p>	<p>Kontinuerlig</p> <p>Regelmessig</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Vernerunder • Medarbeidersamtaler • Personalmøte på organisasjonsnivå • Personalmøte på distriktsnivå • Tannhelse AMU <p>Tilpasse tiltak ev. med bistand fra BHT og / eller NAV, Jfr. Dialogmøter m.v.</p>		<p>Årlig Årlig Regelmessig Regelmessig Etter møteplanen</p>
<p>Ha nødvendig kunnskap om og oppfølging av sykefraværet.</p>	<p>Sikre relevante rutiner for:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forebygging og oppfølging av sykefraværet • Registrering og kvalitetssikring (etterprøvbarhet) • Oversikt over grupper og enkeltpersoner med behov for oppfølging. <p>Vurdere å innføre IT-verktøy for å oppnå bedre systematikk i oppfølgingsarbeidet.</p>	<p>Fylkestannlegen OT / Leder</p>	<p>Regelmessig Regelmessig Regelmessig</p>

Delmål 2: Tilrettelegging ved behov

THR legger forholdene til rette for personer med redusert funksjons- og arbeidsevne.

Mål	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
Ivareta ansatte med redusert funksjonsevne eller arbeidsevne for å hindre utstøtning.	Arbeidstakere som trenger det, får vurdert tiltak for å kunne oppnå tilfredsstillende arbeidsforhold og til å mestre arbeidsdagen. Arbeidsforholdene tilrettelegges om nødvendig i samarbeid med BHT, VO m.fl.	OT / Leder	Kontinuerlig
Integrere personer med redusert funksjonsevne eller arbeidsevne. Ha kunnskap om årsaker til tidlig avgang fra arbeidslivet	THR tar imot personer som trenger arbeidsutprøvningsplass etter konkret vurdering, dersom det er praktisk gjennomførbart. Egen protokoll for innhold i slik praksis gjøres tilgjengelig. Sluttårsaker kartlegges systematisk gjennom sluttsamtaler.	Fylkestannlegen OT / Leder	Høst 2011 Kontinuerlig

Delmål 3: Utsette avgangsalder

THR legger til rette for at ansatte gis mulighet til å utsette avgangsalder.

Mål	Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist
Ha relevante og attraktive retningslinjer for seniorpolitikk.	Retningslinjer gjøres kjent på Intranett / Kvalitetshåndboken, Min Side og ellers gjennom kurs, møter og samtaler.	Fylkestannlegen	Etablerte rutiner