

INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

HANDLINGSPLAN

Gjeldende fra 1.1.2013 - 31.12.2014

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.
- Fokuserer 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	Medvirkning	Ansvarlig	Tidsfrist
Sikre at ledere, tillitsvalgte og verneombud har nødvendig kompetanse og kunnskap om inkluderende arbeidsliv. Sikre at alle ansatte er kjent med plan for bistand fra BHT	Fortsette med allerede etablerte møter mellom ledelsen, tillitsvalgte og verneombud hvor IA-arbeidet er eneste tema. NAV-kontakt inkluderes ved behov. 2 ganger per år. Aktuelle program innen arbeidsmiljø og inkluderende arbeidsmiljø gjøres kjent for ledere, tillitsvalgte og verneombud. ➤ Evaluering av prosjekt/ tiltak som er iverksatt for å redusere fravær og fremme jobbnærvær ○ Bra mat kurs ○ Jentebølge ○ Teater ○ Andre trivselstiltak ➤ Erfaringsoverføring / delekultur ifm gode tiltak til / fra andre deler av organisasjonen. F.eks - seniorpolitiske tiltak ➤ Sette fokus på forebygging av arbeidsrelaterte skader, belastningslidelser	Tillitsvalgte, verneombud, ledere	Fylkestannlegen	Mai og november
Sikre informasjon om inkluderende arbeidsliv til alle ansatte.	Opprettholde lett tilgjengelig informasjon på nettsidene. Ha IA som tema på personalmøter, distriktsmøter og klinikkmøter. Oppnevning av en HMS-ansvarlig person er utført	Tillitsvalgte, verneombud, ledere	Fylkestannlegen Fylkestannlegen OT / Leder Fylkestannlegen	Kontinuerlig Regelmessig Utført
Arbeidsplassen tilrettelegges ut fra behov.	Følge egne rutiner ifm HMS-arbeid og vektlegge universell utforming. Kartlegge og drøfte trivsel og arbeidsmiljø i forhold til følgende: ➤ Risikovurdering og handlingsplaner ➤ Vernerunder ➤ Medarbeider/ utviklingssamtaler ➤ Personal møte på organisasjonsnivå ➤ Personal møte på distriktsnivå ➤ Tannhelse AMU ➤ Verneombudets deltagelse på klinikkmøter Tilpasse tiltak ev. med bistand fra BHT og / eller NAV, Jfr. Dialogmøter m.v.	Tillitsvalgte, verneombud, ledere	Fylkestannlegen Fylkestannlegen OT / Leder	Kontinuerlig Regelmessig Årlig Årlig Regelmessig Regelmessig Etter møteplan Regelmessig
Ha nødvendig kunnskap om og oppfølging av sykefraværet.	Fortsette allerede etablerte rutiner ➤ Forebygging og oppfølging av sykefraværet ➤ Registrering og kvalitetssikring (etterprøvnbarhet) ➤ Oversikt over grupper og enkeltpersoner med behov for	Tillitsvalgte, verneombud, ledere	Fylkestannlegen OT / Leder	Kontinuerlig

	➤ oppfølging. Vurdere å innføre IT-verktøy for å oppnå bedre systematikk i oppfølgingsarbeidet.			QM pluss
--	--	--	--	----------

Delmål 2: Tilrettelegging ved behov

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

Mål	Tiltak	Medvirkning	Ansvarlig	Tidsfrist
Ivareta ansatte med redusert funksjonsevne eller arbeidsevne.	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.	Tillitsvalgte, verneombud, ledere	OT / Leder	Kontinuerlig
Integrere personer med redusert funksjonsevne eller arbeidsevne.	THR tar imot personer som trenger arbeidsutprøvningsplass etter konkret vurdering, dersom det er praktisk gjennomførbart.	Tillitsvalgte, verneombud, ledere	Fylkestannlegen	Kontinuerlig
Ha kunnskap om slutt årsaker ved avslutning av arbeidsforhold til THR	Sluttårsaker kartlegges systematisk gjennom sluttsamtaler.		OT / Leder	Kontinuerlig

Delmål 3: Avgangsalder

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

Mål	Tiltak	Medvirkning	Ansvarlig	Tidsfrist
Ha relevante og attraktive retningslinjer for seniorpolitikk. Se RFK's senior politikk- 55 år	Retningslinjer gjøres kjent på Intranett / Kvalitetshåndboken, Min Side og ellers gjennom kurs, møter og samtaler.	Tillitsvalgte, verneombud, ledere	Fylkestannlegen	Etablerte rutiner

Arbeidsgruppe:

Ragnhild Halvorseth (tillitsvalgt Tp, Delta), Karen Hansen Sandvik (tillitsvalgt Ths, Fagforbundet) , Kari Mette Skjelbred (tillitsvalgt, Parat), Esther Boenheim (tillitsvalgt TI, NTF), Eivind Hauge (OT, ass.dgl leder), Anfinn Valland (OT)