


Innholdsfortegnelse

1. Intensjon med handlingsplanen
 2. Vår plattform. 16 verdiutsagn
 3. 4 fokusområder
 4. Mål for perioden 2014 – 2018
 5. Rammer for samarbeid
 6. Tiltaksplan
- 

1. Intensjon med handlingsplanen

Målet med å ha en handlingsplan for kommunens helsefremmende arbeid er å sette fokus på hva Vestre Toten kommune skal prioritere for å gi ansatte en god og helsefremmende arbeidsplass. Sammen med kommunens 16 utsagn om hva som skaper helsefremmede arbeid er Inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) også en del av dette arbeidet.

Samarbeidsavtalen for perioden 2014-2018 mellom NAV, tillitsvalgte og ledelse ble undertegnet på Stenberg den 9. september 2014. Den bygger på den nasjonale avtalen (Intensjonsavtalen), og er en avtale mellom NAV og den enkelte virksomhet som ønsker å være en IA-virksomhet. Arbeidsgiver og arbeidstaker forpliktet seg da til å samarbeide systematisk for utvikle en mer inkluderende arbeidsplass. Dette kan blant annet bety å redusere sykefraværet, få flere eldre til å stå lengre i arbeid og sikre rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne.

I Vestre Toten kommune er den enkelte arbeidsplass den viktigste arena for å utvikle helsefremmende arbeidsplasser. Medarbeiderskap er viktig for å finne gode tiltak for å ta vare på og å utvikle disse på best mulig måte. Et godt HMS arbeid er et viktig bidrag i denne sammenheng. Det er fastsatt følgende HMS mål i Vestre Toten kommune:

- Arbeidet med helse, miljø og sikkerhet i Vestre Toten kommune skal ha som siktemål å legge til rette for å utvikle og benytte den enkeltes ressurser slik at kreativitet, arbeidsevne, læring og helse fremmes, samt å ivareta mangfoldet på en arbeidsplass.
- Arbeidsmiljøproblemer skal løses på lavest mulig nivå etter hvert som de oppstår, slik at ingen utvikler arbeidsrelaterte sykdommer eller utsettes for arbeidsulykker.
- I samarbeid med de ansatte skape et system som påser at fastsatte krav i lover og forskrifter til enhver tid blir overholdt, samt dokumentere de systematiske tiltakene og gjennomføringen av dem
- Å regelmessig gi god informasjon om helse, miljø og sikkerhetsarbeidet til alle kommunens ansatte.

Vestre Toten kommune har også vedtatt innføring av Lean der medarbeiderskap har et spesielt viktig fokus.

2. Vår plattform – 16 verdiutsagn

Handlingsplan for helsefremmende arbeid i Vestre Toten kommune bygger på 16 utsagn utarbeidet i et samarbeid mellom verneombud, tillitsvalgte og ledere.

Her presentert i «vi-form», men man kan like gjerne bruke jeg:

Helsefremmende arbeidsplasser

- Vi dyrker den gode dialogen på alle nivåer
- Vi er bevisste på hvordan vi virker på hverandre
- Vi kan påvirke egen arbeidssituasjon
- Vi er bevisst betydningen av å informere

Arbeidsglede

- Vi har et arbeidsfellesskap preget av humor og raushet
- Vi har åpenhet og trygghet på arbeidsplassen
- Vi føler oss verdsatt for den jobben vi gjør
- Vi er stolte av arbeidsplassen

Utviklingsmuligheter

- Vi har fokus på den enkeltes faglige og personlige utvikling
- Vi bekrefter det positive fremfor å kritisere det negative
- Vi bygger en kultur som stimulerer oss til å ta ansvar
- Vi har fokus på muligheter fremfor hindringer

Inkludering

- Vi behandler hverandre med respekt
- Vi anerkjenner hverandres sterke og svake sider
- Vi er åpne for samtaler om arbeidsmiljø og arbeidssituasjon
- Vi er delaktige, og har stor medbestemmelse

3. 4 fokusområder

Vestre Toten kommune mener at

ØKT MESTRING GIR BEDRE KVALITET SOM FØRER TIL ØKT NÆRVÆR

og det er prioritert fire fokusområder som grunnlag i avtaleperioden:

Kommunikasjon

Kommunikasjon handler både om å ha en god dialog mellom mennesker, å være bevisst på å være tydelig om verdier, holdninger og hva en selv mener. Hvis jeg snakker for meg selv blir jeg mer bevisst mine egne intensjoner og det er enklere å ha en åpen dialog med andre. Alle, inklusiv brukere, blir inkludert, hørt, sett og ivaretatt ut fra seg selv. Dette er viktig kunnskap i det daglige og spesielt der ansatte er i livsfaser som kan eller gir spesielle utfordringer. God kommunikasjon er også viktig for styrke nærværet på jobb.

Samarbeid / samhandling

Medvirkning og medarbeiderskap på den enkelte arbeidsplass er viktig for å oppnå best mulig kvalitet på tjenestene vi skal yte. Ansatte har derfor et særskilt ansvar for å inkludere og å gi innspill på hvilke virkemidler og tiltak som kan være viktig i forbedringsarbeidet. Samhandling og formidling av resultater på tvers av tjenesteområder kan være viktig for å øke kvalitet på tjenestene.

Kompetanse og mestring

Rett kompetanse, formell eller uformell, bidrar til at ansatte opplever økt mestring i samhandling med sine brukere og kolleger. Tydelige rammer og forventningsavklaringer om roller og kvalitet bidrar også til økt mestring. Tilrettelegging av arenaer for å dele kompetanse med andre er et viktig tiltak.

Fysiske rammer

Alle har, i fellesskap og individuelt, ansvar for å motivere hverandre og å vurdere tiltak for å fremme god helse og fysisk aktivitet. De fysiske rammer på arbeidsplassen skal bidra til et trygt, godt og involverende arbeidsmiljø for å forebygge skader og sykdommer.

4. Mål for perioden 2014 – 2018

IA- avtalens overordnede mål er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. Disse nasjonale målene skal sammen med kommunens strategier (jfr 4 fokusområder pkt 3) bidra til å skape helsefremmende arbeidsplasser for ansatte.

Delmål 1:

Nasjonalt mål: Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.

Vestre Toten kommunes mål: 7,5 prosent innen 2018 fordelt på:

- Legemeldt fravær: 5,0 %
- Egenmeldt fravær: 2,5 %

Delmål 2 og 3:

Nasjonalt mål:

- A) Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
- B) Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Vestre Toten kommunes mål:

- Økt snittalder

Fra status	Til status	Snittalder 2013	Mål 2018 Snittalder
Aktiv	Delvis ufør	49,46	54
Aktiv	Ufør	51,48	56

(Statistikk fra KLP)

- Opprettholde snittalder fra 2013

Fra status	Til status	Snittalder 2009	Snittalder 2013	Mål 2018
Aktiv	Delvis AFP 62-64	64,35	66,05	66,05
Aktiv	AFP 62-64			
Aktiv	AFP 65-66			
Aktiv	Delvis alderspensjon			
Aktiv	Alderspensjon			

(Statistikk fra KLP)

5. Rammer for samarbeid

Rådmannens HEFA gruppe

Dette er en **ressursgruppe for rådmannen i saker som angår helsefremmende arbeid og inkluderende arbeidsliv**. Arbeidsoppgavene er forskjellige ut i fra type intensjon og hvilke aktiviteter som skal foregå i denne sammenheng. Gruppen skal ha en pådriverfunksjon ved gjennomføring av handlingsplan for Helsefremmende arbeid og Inkluderende arbeidsliv. Dette har til nå hatt stor oppmerksomhet og i praksis samles gruppa hver måned for å planlegge og koordinere tiltak.

Eksempler på hvilke tiltak gruppa har ansvar for er

- planlegging og gjennomføring av opplæringstiltak
- større og mindre samlinger for HEIA-grupper
- etterspørre og formidle resultater/erfaringer /ønsker
- evaluering og revidering av handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv

Medlemmer pr november 2014 er:

- Bjørn Fauchald, rådmann
- Randi Skare, tjenesteområdeleder omsorg
- Monica Skjellen-Larsen, tjenesteområdeleder NAV
- Anne Merete Grønvold Taasen, driftsenhetsleder grunnskole
- Morten Pettersbakken, hovedtillitsvalgt Fagforbundet
- Anne Karin Haarstad, hovedverneombud
- Astri Aadnes, HMS konsulent

HEIA-grupper

Bokstavene HEIA står for "Helsefremmende inkluderende arbeidsliv".

Begrepet oppsto i forbindelse med utarbeidelse av handlingsplan for Inkluderende arbeidsliv 2007-2009 i Vestre Toten kommune. I denne prosessen kom det fram et ønske fra målgruppa ledere, tillitsvalgte og verneombud om muligheter for et mer strukturert samarbeid. Tanken bak var at selv om leder har et klart definert ansvar, har både tillitsvalgt og verneombud viktige roller i utvikling av arbeidsmiljøet på den enkelte arbeidsplass.

HEIA-gruppene kan selv ta initiativ til å arbeide med saker som angår sitt eget arbeidsmiljø, men har et særskilt ansvar for å planlegge og å iverksette tiltak på egen arbeidsplass for å nå målene i denne handlingsplanen.

HEIA-gruppene skal i utgangspunktet ikke behandle individuelle personalsaker.

Det er 24 HEIA-grupper i Vestre Toten kommune. Gruppene varierer noe i størrelse, men alle har med både leder, tillitsvalgt og verneombud.

Andre bidragsyttere er f eks

- Arbeidsmiljøutvalget
- Bedriftshelsetjeneste
- NAV arbeidslivssenter
- Hovedverneombud
- Rådmannens ledergruppe og ledernetverk

Overordnet årlig tiltaksplan:

For å følge opp handlingsplanen skal det utarbeides en årlig tiltaksplan. Utkast til tiltaksplan sendes HEIA gruppene før årsskifte for innspill. Arbeidet koordineres av rådmannens HEFA gruppe. Rådmannen kan i tillegg gi oppgaver til HEIA gruppene og ledernetverk.

Oppfølging på tjenesteområde – driftsenhetsnivå:

Alle tjenesteområder utarbeider sine egne mål og tiltak for å nå målene i handlingsplanen og følger opp i lokale HEIA grupper. Rådmannens HEFA gruppe vil gi føringer for dette arbeidet