

Møre og Romsdal
fylkeskommune

-Ein tydeleg medspelar

Mål og tiltak for eit meir inkluderande arbeidsliv Tannhelsesektoren

Forslag frå arbeidsgruppe nedsett i SAMU-T 30.6.2011, sak 10/2011

Frå pkt. 2 i tannhelsesektorens «Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv»

«Delmål 1:

- Utarbeide mål for sykefraværarbeidet og sette resultatmål
- Etablere etterprøvbare aktivitetsmål

Delmål 2:

- Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid overfor egne ansatte med redusert arbeidsevne, forebygge overgang til passive ytelser
- Sette aktivitetsmål for IA-plasser

Delmål 3

- Avgangsalder
Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematisk forebyggende arbeidet
- Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren»

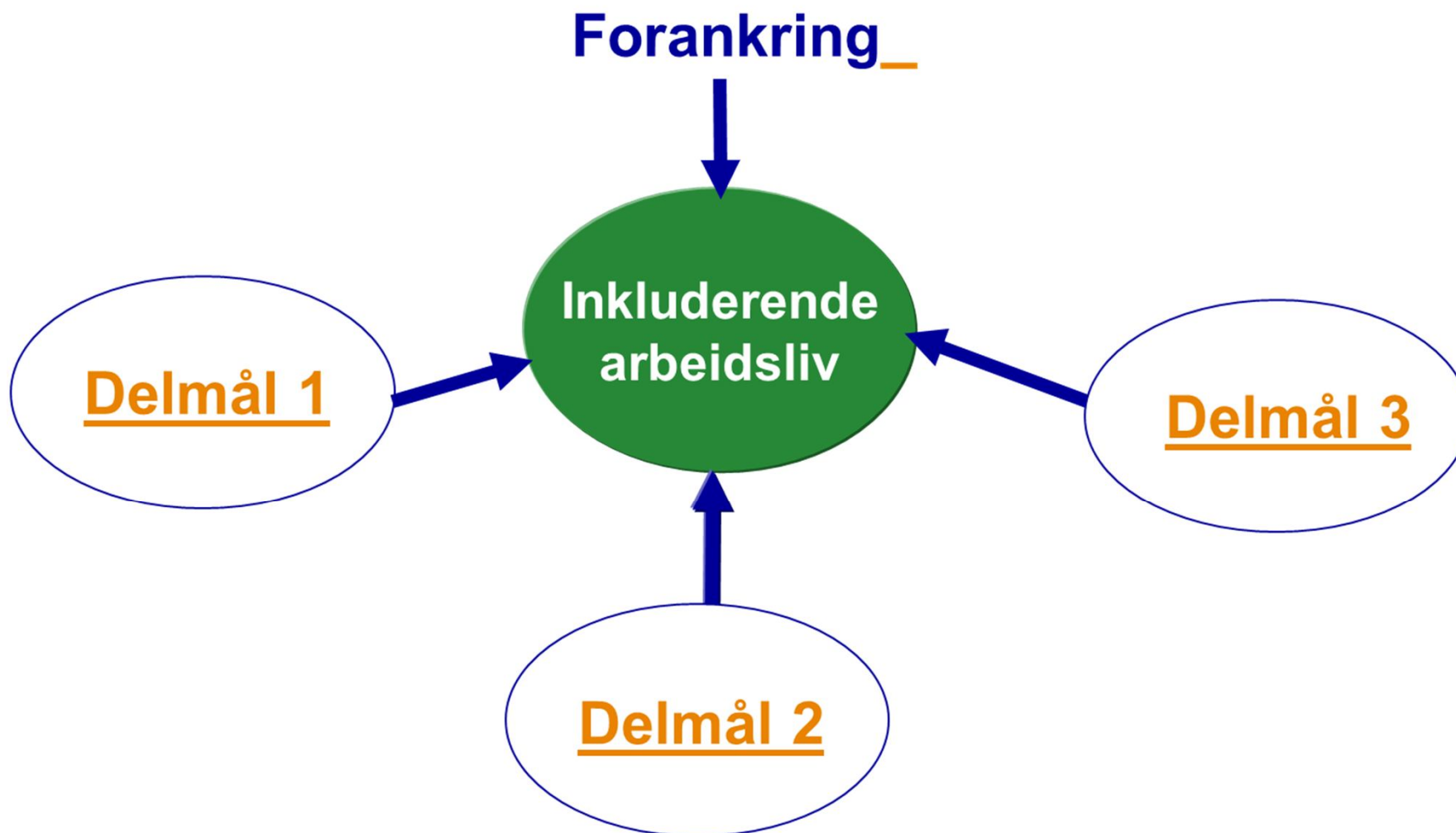


Mål for IA-arbeidet – metodisk tilnærming

- **Dagens situasjon** - kor står vi i dag ?
 - **Ønska situasjon** - kor ønskjer vi å komme ?
 - **Utfordring** - korleis kjem vi dit ?
-
- Byggje på det som allereie blir gjort
 - Avdekke utviklingsområde



Viktige målområder for IA-arbeidet





Status dagens situasjon

Rammeavtale med NAV klargjer premissane for sektorens vidare IA-arbeid.

Eigen samarbeidsavtale om IA for tannhelsesektoren er godkjent av SAMU-T 30.06.11, og underskriven av leiing og tillitsvald og verneteneste.

IA-samarbeidsavtalen er gjort kjent på sektorens intranett og omtalt i fylkestannlegens rundskriv 5/2011 til overt. Og klinikk.

ANBEFALT PRAKSIS

Entydig og uttalt vilje fra ledelse og tillitsvalgte om inkluderende arbeidsliv

IA-mål og plan: integrert i overordnede mål og planarbeid vedtatt av ansvarlige organ kjent i organisasjonen

Forventninger og krav til ledere og tillitsvalgte er tydelig og formidlet

Konkrete tiltak på enhetsnivå hvor ansatte er involvert i prosessen

Ledere blir fulgt opp og etterspurt på sitt IA-arbeid

Avklart hvordan IA-arbeidet skal følges opp – hvilke arenaer

Tiltak

Informasjon til leiarar og tilsette:

- Intranett (oppdatering)
- Distriktsmøte
- Klinikkmøte

Leiarar, TV og VO delta på IA-dag (NAV-regi) i Molde 27. oktober 2011.

Nytte eksisterande møteplasser for å formidle IA-informasjon. Vurdere eige IA-møte med leiarar, alle TV og VO (2012).

Tema på etatsmøte 2012.

Synleggjere temaet i «årshjulet» for sektoren.



- Delmål 1

Utarbeide mål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål

Etablere etterprøvbare aktivitetsmål

Status dagens situasjon

Rutiner er nedfelt i HMS-retningslinje 02 «Sjukefråvær - førebygging og oppfølging» (ajourført per sept. 11).

Ansvars- og rollefordeling tydeleg definert i HMS-retningslinje 02.

Egenmeldingsskjema tilgjengelig på intranett.

Bestillingsrutinar for BHT gjennom Hjelp 24 er avklart i fylkestannlegens rundskriv 5/2011 (tilgjengeleg på intranettet).

Individuell arbeidstilpassing er eit av sjekkpunkta i Rettleiar for medarbeidar-/ utviklingssamtalen

ANBEFALT PRAKSIS

Skriftlig sykefravær rutine som ivaretar krav i arbeidsmiljø- og folketrygdloven

Klar ansvars- og rollefordeling

Skjema for egenmelding oppfølgingsplan dialogmøte

Ev. "varsellampe" i forhold til hyppig bruk av egenmeldingsdager

Aktiv bruk av BHT

Tiltak

Mal (utarbeidd av NAV) for oppfølgingsplan og dialogmøte blir gjort tilgjengeleg med linkar på intranett.

Månadsoversynet frå tilsette til klinikkleiar/overtannlege bør innehalde oversikt over eigenmeldingsdagar.

Leiarar skal årleg gjennomføre medarbeidar-/ utviklingssamtalar med fokus på livsfasetilpassa tiltak (individuell arbeidstilpassing).



Status dagens situasjon

Årleg arbeidsmiljøkartlegging i samsvar med HMS-systemet.

Vernerundar på alle klinikkar gjennomført juni 2011.

Nytt verktøy for risikovurdering som del av systematisk HMS-arbeid utarbeidd i 2011.

Kvantitativ undersøking av psykososialt arbeidsmiljø blir gjennomført sept. – okt. 2011.

Mal for medarbeidar-/utviklingssamtale mellom leiar og medarbeidar, som m.a. har fokus på livsfasetilpassa tiltak.

Individuell arbeidstilpassing er eit av sjekkpunkta i Rettleiar for medarbeidar-/ utviklingssamtalen.

Eigen HMS-retningslinje for konflikthandtering.

ANBEFALT PRAKSIS

Samarbeide mellom leder, tillitsvalgt og verneombud på alle nivå

Bevissthet rundt nærværsfaktorer

Tiltak som fremmer nærværs-/trivselsfaktorer

Jevnlige medarbeidersamtaler

Bevissthet rundt risikofaktorer

Tiltak som reduserer risiko

Individuelle tiltak

Klare rutiner ved konflikthåndtering og varsling

Et helsefremmende fokus

Tiltak

Krav til leiarar om årleg medarbeidar-/utviklingssamtale med medarbeidarane med fokus på livsfasetilpassa tiltak (individuell arbeidstilpassing).

HMS som gjennomgåande tema på klinikk-, distrikts- og etatsmøte (t.d. risikovurderingar).

Fokusere nærværsfaktorar

- Tydelege mål
- Innflytelse
- Støtte
- Tilbakemelding
- Kompetanse
- Humor
- Fysisk arbeidsmiljø



Status dagens situasjon

Delvis nytt regelverk (nye regler for oppfølging av sjukmeldte frå 1.7.11).

IA-arbeidet var tema på leiarsamling (overtannlegar, klinikkleiarar) i tannhelsesektoren ultimo april 2011.

Intranettet er oppdatert på HMS-regelverk og IA-arbeid.

ANBEFALT PRAKSIS

Kjenner til og følger gjeldende regelverk (Arb.miljøloven, Folketrygdloven)

Trygg på egen rolle i gjennomføring og dokumentasjon av oppfølgingssamtaler/dialogmøter og medarbeidersamtaler

Kjenner til virkemidler internt og eksternt og bruker dem

Kjenner til samarbeidspartnere og deres roller og bruker dem

Oversikt over alternative arbeidsoppgaver og tilretteleggingsmuligheter

Tiltak

Tema på klinikkleiar møte i kvart distrikt. Invitere IA-kontaktperson i NAV.

Deltaking på relevante HMS-temamodular i Fylkesakademiet og opplæringstiltak i regi av NAV.

Vidareutvikle intranettsidene knytt til arbeidsgivar/HR-området. Gjere betre tilgjengeleg elektroniske verktøy.

Sikre deltaking av leiarar i sektoren på fylkeskommunens leiarutviklingsprogram.

Status dagens situasjon

Intranettet er oppdatert på HMS-regelverk og IA-arbeid.

ANBEFALT PRAKSIS

Alle ansatte er kjent med oppfølgingsrutinene, herav plikter og rettigheter

Kjenner til og har eierskap til tilretteleggingsmuligheter i egen avdeling

Kjenner til virkemidler, samarbeidspartnere og deres roller

Tillitsvalgte og verneombud er kjent med egen rolle i IA-arbeidet

Tilgjengelig Informasjon: for eksempel: intranett, ansatteperm, tema på møter, oppslag

Tiltak

Tema på distriktsmøte. Invitere IA-kontaktperson i NAV.

Tillitvalde og verneombod skal delta på relevante HMS-temamodular i Fylkesakademiet og opplæringstiltak i regi av NAV.

For tilsette: årleg gjennomføre medarbeidar-/utviklingssamtalar med fokus på livsfasetilpassa tiltak (individuell arbeidstilpassing).

Vidareutvikle intranettsidene knytt til arbeidsgivar/HR-området. Gjere betre tilgjengeleg elektroniske verktøy.



Status dagens situasjon

Kvartalsvis gjennomgang av egenmeldt og legemeldt sjukefråvær i SAMU-T.

Gjennomgang i SAMU-T av ulike sjukefråværsvariabler (alder, kjønn, distrikt, stillingskode) i samband med årleg HMS-rapportering.

Ikkje gjennomgang av sjukefråværestal på distrikts-/klinikknivå.

Manglar måltal for sjukefråværet i sektoren.

ANBEFALT PRAKSIS

Hva sier statistikken/aktiv bruk

Statistikker lett tilgjengelig for leder

Jevnlig oppdatering av statistikken

*Statistikk pr enhet
Egenmeldt fravær
Legemeldt fravær
Fraværsintervaller*

Statistikker brukes aktivt for å følge med fraværsutviklingen og utløse tiltak

Måltall?

Tiltak

Skilje mellom legemeldt og egenmeldt sjukefråvær i smaband med rapportering til SAMU-T.

Månadsoversynet frå tilsette til klinikkleiar/overtannlege bør innehalde oversikt over eigenmeldingsdagar. Vurdere rapportering til SAMU-T parallelt med kvartalsvis sjukefråværsrapportering.

Gjere kvartalsstatistikken lett tilgjengeleg for overtannlege.

Sjukefråværestala bør aggregereast ned på klinikknivå.

Måltal: Reduksjon i sjukefråværet med 20 % i forhold til gjennomsnittsnivået 2006-2010 (8%), dvs. 6,4 % innan utgangen av 2013.



Delmål 2

Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid overfor egne ansatte med redusert arbeidsevne, forebygge overgang til passive ytelser

Sette aktivitetsmål for IA-plasser



Status dagens situasjon

Rutiner er nedfelt i HMS-retningslinje 02 «Sjukefråvær - førebygging og oppfølging» (ajourført per sept. 11).

Bestillingsrutinar for BHT gjennom Hjelp 24 er avklart i fylkestannlegens rundskriv 5/2011 (tilgjengeleg på intranettet).

Individuell arbeidstilpassing er eit av sjekkpunkta i Rettleiar for medarbeidar-/ utviklingssamtalen.

For lite bevissthet og kunnskap om arbeidsrelatert fravær.

ANBEFALT PRAKSIS

Kunnskaper om nedsatt funksjonsevne

Kunnskaper om arbeidsmiljølov og plan- og bygningslov

Kunnskaper om virkemidler og støttespillere

Bevissthet i ledelsen om mangfold

Vurdere om ledig stilling er egnet for eventuell omplasseringsbehov – evt intern utlysing

Oversikt over tiltaksplasser

Tiltak

Tiltak for å auke leiarkompetansen på kva NAV kan bistå med av økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt anna tilrettelegging.

Bevisstgjerung rundt og gode rutinar for medarbeidar-/ utviklingssamtalar med fokus på livsfasetilpassa tiltak (individuell arbeidstilpassing).

Gode rutinar for årleg arbeidsmiljøkartlegging/ vernerunde med fokus på risikovurderingar rundt ergonomiske tilhøve.

Nytte Hjelp 24 på førebyggjande tiltak/opplæring av tilsette (arbeidsstillingar mm.) og på oppfølgingstiltak etter vernerunde

Større «grenseflate» mot andre sektorar og stillingsbanken i høve omplasseringsmoglegheiter.



Status dagens situasjon

Rammeavtalen mellom NAV og MRFK (28.4.11) legg premissar.

Sporadiske avtaler med NAV distriktsvis om utprøving av arbeidsevne.

ANBEFALT PRAKSIS

Øverste ledelse er kjent med hva IA-plass innebærer og ønsker å stille IA-plasser til disposisjon

Oversikt over hvilke oppgaver som egner seg til IA-plass

Tillitsvalgte er kjent med - og bidrar til å utforme IA-plasser

Det er gjort kjent i virksomheten - alle ledere, tillitsvalgte og ansatte

Erfaringer: aktiv bruk av tidligere erfaringer – hva har fungert bra og hva må gjøres annerledes

Tiltak

I samarbeid med NAV tilby 1 IA-plass/praksisplass årleg til utprøving av arbeidsevne.

Sette temaet på dagsorden i overtannlegemøte i 2012, med deltaking av kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter.

Dersom praksisplass blir oppretta må dette informast/forankrast blant tilsette på aktuell arbeidsstad.



Status dagens situasjon



ANBEFALT PRAKSIS

***Kvalifiserte personer med
behov for tilrettelegging /
som har
tilretteleggingsgaranti
oppfordres til å søke***

***Universell utforming av
arbeidsplassen***

***Bruke NAV som
rekrutteringskanal***

Mulige aktiviteter



Delmål 3

Avgangsalder

Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematisk forebyggende arbeidet

Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren



Status dagens situasjon

Generelt for liten kunnskap om alderssammensetning i tannhelsesektoren.

ANBEFALT PRAKSIS

Virksomheten har oversikt over alderssammensetning

Har foretatt aldersfremskrivning frem i tid

Har oversikt over avgangsalder pr i dag

Har oversikt over hvor mange som står i arbeid etter 62 år og 67 år

Tiltak

Lage årlege oversikter i samband med årsrapportering/HMS-årsrapportering over:

- Alderssammensetning på profesjonsnivå
- Aldersfremskrivning 5-10-15 år frem i tid
- Avgangsalder pr i dag
- Aor mange som står i arbeid etter 62 år og kor mange som står i arbeid etter 67 år



Status dagens situasjon

Med bakgrunn i
"Arbeidsgivarpolitikk for framtida"
er det i 2010 utarbeidd
"Arbeidsgivarpolitikk for alle
livsfasa" med fokus på temaet
livsfase/senior. Hovudmålet er å
behalde seniorane i aktivt arbeid
fram til ordinær pensjonsalder.

ANBEFALT PRAKSIS

***Det er formulert et klart budskap
til seniorer at de er ønsket i
virksomheten***

***Seniorene tilbys
kurs/kompetanseheving***

***Seniorene blir tatt med i
omstillingsprosesser***

***Inngår i virksomhetens
fremtidsplaner***

***Vurderer søknader fra seniorer
på lik linje med andre søkere***

***Seniorene oppfordres til selv å
ta initiativ til læring og utvikling
av egen kompetanse***

Tiltak

Auka merksemd på at leiar og
medarbeidar i medarbeidar-
/utviklingssamtalen kan ein ta opp kva
utfordringar ein ser i høve til livsfase i
ei konkret avveging mellom
arbeidsgivar og arbeidstakar sine
behov. Formålet er å fremje
arbeidsevne og utvikling hos den
enkelte samt å inspirere til å lenger i
arbeid.

Bevisstgjerjing av handlerommet og
tiltak som er skissert i
«Arbeidsgivarpolitikk for alle livsfasar».

Tema på leiarmøte i sektoren.
Klinikkleiarar skal delta på årleg
arbeidsgivarpolitikkonferanse.

Årleg «seniorddagen» i regi av
fylkesakademiet.



Status dagens situasjon

Alle tilsette skal registrere sin formal- og realkompetanse i Visma Unique.

Arbeidsgivarpolitikksatsinga inneber tiltak/program for mentorordningar og hospitering.

ANBEFALT PRAKSIS

Har et verktøy og rutiner for å kartlegge kompetanse

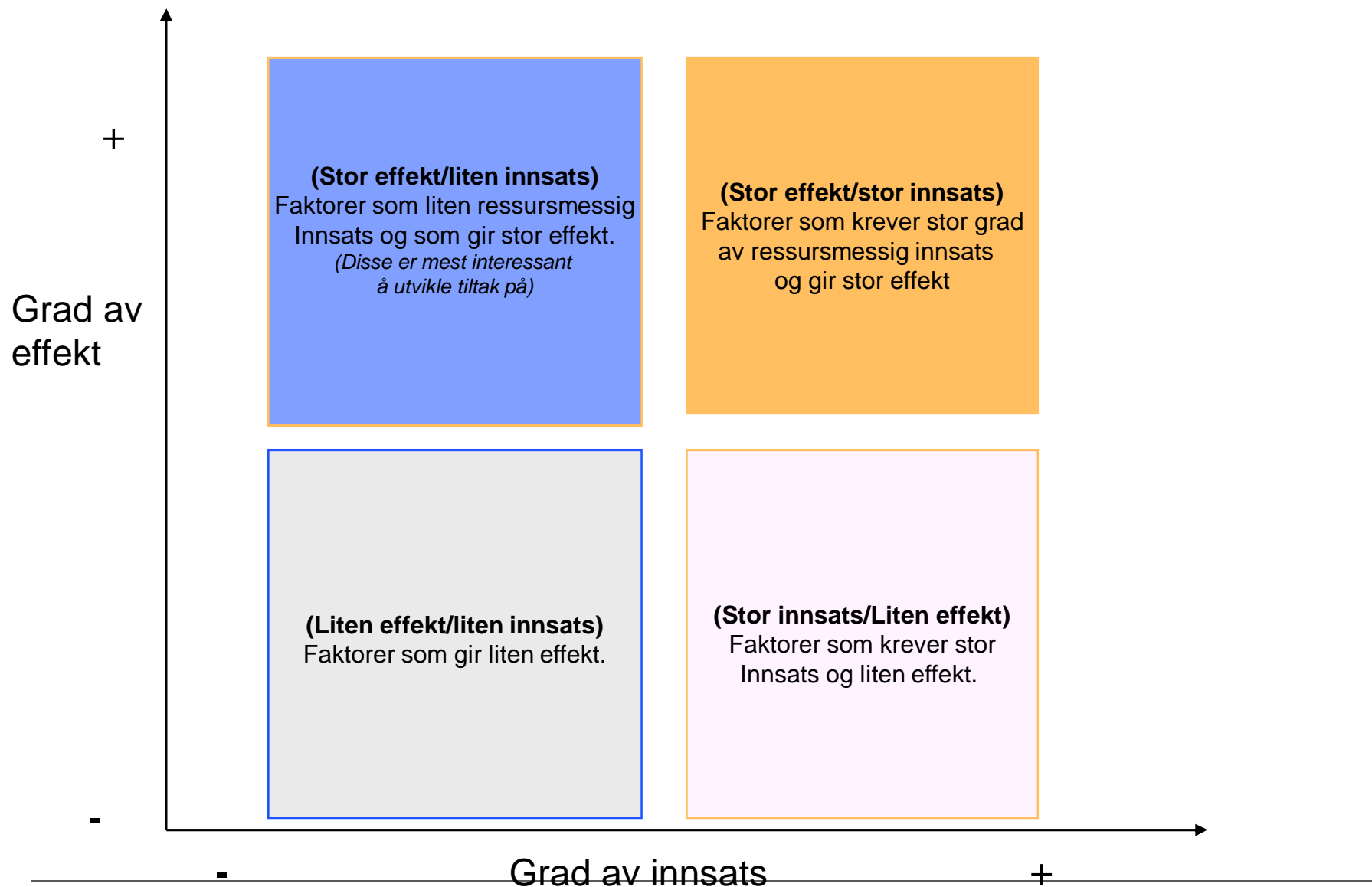
Kjenner til formell og uformell kompetanse hos den enkelte medarbeider

Kompetanseoverføring fra eldre arbeidstakere til øvrige ansatte gjennom foreksempel fadderordninger, mentorordning, hospitering

Virksomheten har oversikt over hva som påvirker / bidrar til at ansatte velger å stå lengre i arbeid

Tiltak

Tilpasse og implementere kompetanseutviklingstiltak i sektoren med større vekt på kompetansestyring og karriereutvikling.





Mål	Aktivitetar / Tiltak	Ansvar	Oppstart	Utført
<p>Delmål 1</p> <p>Utarbeide mål for sjukefraværarbeidet og sette resultatmål</p> <p>Etablere etterprøvbare aktivitetsmål</p> <p>Måltal: Sjukefraværet skal reduserast med 20 % i forhold til gjennomsnittsnivået 2006-2010 (8%), dvs. til eit nivå på maksimum 6,4 % innan utgangen av 2013.</p>	<p>HMS som gjennomgåande tema på klinikk-, distrikts- og etatsmøte (t.d. risikovurderingar).</p> <p>Informasjon til leiarar og tilsette:</p> <ul style="list-style-type: none"> Intranett (oppdatering) Distriktsmøte Klinikk møte <p>Leiarar, TV og VO delta på IA-dag (NAV-regi) i Molde 27. oktober 2011.</p> <p>Vurdere eige IA-temamøte med leiarar , alle TV og VO (2012)/ Tema på etatsmøte 2012.</p> <p>Mal (utarbeidd av NAV) for oppfølgingsplan og dialogmøte blir gjort tilgjengeleg med linkar på intranett.</p> <p>Leiarar skal årleg gjennomføre medarbeidar-/ utviklingssamtalar med fokus på livsfasetilpassa tiltak (individuell arbeidstilpassing).</p>	<p>Leiarnivåa</p> <p>Fylkestann legen</p> <p>Fylkestann legen</p> <p>Fylkestann legen i samarbeid med p-seksjon</p> <p>Overtannlege/klinikkleiar</p>	<p>Haust 2011</p> <p>Haust 2011</p> <p>Vår 2012</p> <p>Haust 2011</p> <p>Vinter 2011/2012</p>	



Mål	Aktivitetar / Tiltak	Ansvar	Oppstart	Utført
Delmål 1	<p>Fokusere nærværsfaktorar i dagleg leiing</p> <ul style="list-style-type: none">• Tydelege mål• Innflytelse• Støtte• Tilbakemelding• Kompetanse• Humor• Fysisk arbeidsmiljø <p>Invitere IA-kontaktperson i NAV til distriktsmøte og klinikkleiarmøte.</p> <p>Leiarar, tillitsvalde og verneombod skal delta på relevante HMS-temamodular i Fylkesakademiet og opplæringstiltak i regi av NAV.</p> <p>Vidareutvikle intranettsidene knytt til arbeidsgivar/HR-området. Gjere betre tilgjengeleg elektroniske verktøy.</p> <p>Sikre deltaking av leiarar i sektoren på fylkeskommunens leiarutviklingsprogram.</p>	<p>Leiarnivåa</p> <p>Overtann lege</p> <p>Leiarnivåa</p> <p>Personal seksjonen (fylkes tannlegen</p> <p>Fylkestannl egen i samarbeid med p- seksjon</p>	<p>Haust 2012</p> <p>Haust 2011</p> <p>2012</p> <p>2012</p> <p>Vinter 2012</p>	
Utkast, 14. september 2011				



Mål	Aktivitetar / Tiltak	Ansvar	Oppstart	Utført
Delmål 1	<p>Skilje mellom legemeldt og eigenmeldt sjukefråvær i samband med rapportering til SAMU-T.</p> <p>Månadsoversynet frå tilsette til klinikkleiar/overtannlege bør innehalde oversikt over eigenmeldingsdagar. Vurdere rapportering til SAMU-T parallelt med kvartalsvis sjukefråværsrapportering.</p> <p>Gjere kvartalsstatistikken lett tilgjengeleg for overtannlege.</p> <p>Sjukefråværstala bør aggregereast ned på klinikknivå.</p>	<p>Fylkestann legen</p> <p>Leiarnivåa</p> <p>Fylkestann legen</p> <p>Fylkestann legen (lønns seksjon)</p>	<p>Vinter 2012</p> <p>Vinter 2012</p>	

Mål	Aktiviteter / Tiltak	Ansvar	Oppstart	Utført
<p>Delmål 2</p> <p>Oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid overfor egne ansatte med redusert arbeidsevne, forebygge overgang til passive ytelser</p>	<p>Auke leiarkompetansen på kva NAV kan bistå med av økonomiske og kompetansemessige tiltak, samt anna tilrettelegging.</p>	Fylkestann legen/NAV	Haust 2011	
	<p>Bevisstgjerung rundt og gode rutinar for medarbeidar-/ utviklingssamtalar med fokus på livsfasetilpassa tiltak (individuell arbeidstilpassing).</p>	Leiarnivåa	Vinter 2012	
	<p>Gode rutinar for årleg arbeidsmiljøkartlegging/ vernerunde med fokus på risikovurderingar rundt ergonomiske tilhøve.</p>	Leiarnivåa	Vår 2012	
	<p>Nytte Hjelp 24 på førebyggjande tiltak/opplæring av tilsette (arbeidsstillingar mm.) og på oppfølgingstiltak etter vernerunde</p>	Leiarnivåa	Haust 2011	
	<p>Større «grenseflate» mot andre sektorar og stillingsbanken i høve omplasseringsmoglegheiter.</p>	Fylkestann legen i samarbeid med p-seksjon		
<p>Utkast, 14. september 2011</p>				

Mål	Aktiviteter / Tiltak	Ansvar	Oppstart	Utført
Delmål 2 Sette aktivitetsmål for IA-plasser	<p>I samarbeid med NAV tilby 1 IA-plass/praksisplass årleg til utprøving av arbeidsevne.</p> <p>Sette temaet på dagsorden i overtannlegemøte i 2012, med deltaking av kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter.</p> <p>linformasjon/forankring blant tilsette på aktuell arbeidsstad.</p>	<p>Fylkestann legen</p> <p>Fylkestann legen</p> <p>Klinikkleiar</p>	<p>2012</p> <p>Vinter 2012</p>	



Mål	Aktiviteter / Tiltak	Ansvar	Oppstart	Utført
<p>Delmål 3</p> <p>Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematisk forebyggende arbeidet</p> <p>Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren</p>	<p>Lage årlege oversikter i samband med årsrapportering/HMS-årsrapportering over:</p> <ul style="list-style-type: none">• Alderssammensetning på profesjonsnivå• Aldersfremskrivning 5-10-15 år frem i tid• Avgangsalder pr i dag• Aor mange som står i arbeid etter 62 år og kor mange som står i arbeid etter 67 år	Fylkestannl egen		



Mål	Aktiviteter / Tiltak	Ansvar	Oppstart	Utført
<p>Delmål 3</p> <p>Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematisk forebyggende arbeidet</p> <p>Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å forlenge yrkeskarrieren</p>	<p>Auka merksemd på at leiar og medarbeidar i medarbeidar-/ utviklingssamtalen kan ta opp kva utfordringar ein ser i høve til livsfase i ei konkret avveging mellom arbeidsgivar og arbeidstakar sine behov. Formålet er å fremje arbeidsevne og utvikling hos den enkelte samt å inspirere til å stå lenger i arbeid.</p> <p>Bevisstgjerjing av handlerommet og tiltak som er skissert i «Arbeidsgivarpolitikk for alle livsfasar».</p> <p>Tema på leiarmøte i sektoren. Klinikkleiarar skal delta på årleg arbeidsgivarpolitikkonferanse.</p> <p>Årleg «seniorddag» i regi av fylkesakademiet.</p>	<p>Fylkestannlegen i samarbeid med p-seksjon</p> <p>Leiarnivåa</p> <p>Leiarnivåa</p> <p>Personal seksjonen</p>		
Mål avgangsalder				