

# Mål og handlingsplan for IA-arbeidet



<b>Virksomhetens navn:</b> Nidaros Bispedømme	<b>E-post virksomhet:</b> Nidaros.bdr@kirken.no	<b>Organisasjonsnr:</b> Bedriftsnr: 974764407
<b>IA kontaktperson virksomhet:</b> Bente Husom	<b>E-post kontaktperson:</b> <a href="mailto:Bente.husom@kirken.no">Bente.husom@kirken.no</a>	<b>Tlf:</b> 73539100/95168487
<b>Tillitsvalgt/ ansattrepresentant:</b> Tom Elvebakk Per H. Andersen	<b>E-post tillitsvalgt/ ansattrepresentant:</b> <a href="mailto:Tom.elvebakk@ntnu.no">Tom.elvebakk@ntnu.no</a> <a href="mailto:Per.andersen@ntebb.no">Per.andersen@ntebb.no</a>	<b>Tlf:</b> 90793950 99720948

## Virksomhetens IA-strategi beskrives her:

Nidaros bispedømme vil jobbe for et inkluderende arbeidsliv i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten.

- Bispedømmet har mange ansatte som har et stort selvstendig ansvar. De legger ned et betydelig arbeid og opplever at det gir mening. Det er et mål at disse opplever at rammebetingelsene er slik at de får utført den jobben de er satt til å gjøre ved at fysisk og psykisk arbeidsmiljø oppleves som en ressurs.
- Det er et mål gjennom åpen dialog å ivareta og utvikle den tillit som er mellom ledelse og tillitsvalgte slik at en sammen kan jobbe fram mot et bedre arbeidsmiljø.
- Videre må utfordringen med å ha to arbeidsgivere i det lokale arbeidsmiljøet møtes med et utstrakt samarbeid, og en klargjøring av felles rutiner og rolleforståelse. Dette skjer gjennom samarbeid i prosjekter og gjennom kontaktmøter mellom ledelse og Kirkevergelaget.
- Bispedømmet består av 12 prosti som ledes av hver sin prost. Utfordringene vil være ulike, og det enkelte prosti vil oppfordres til å utarbeide lokale mål for sitt IA – arbeid. Dette vil skje i samarbeid med prost og tillitsvalgt. De fire byprostien samarbeider om dette.

# Mål og handlingsplan for IA-arbeidet



# Mål og handlingsplan for IA-arbeidet

## Fokusområder som understøtter IA-virksomhetens overordnede IA-strategi:

Fokusområde	Mål/ hensikt	Hva	Hvem
Organisering	Etablere og implementere IA-arbeidet i hele organisasjonen. Sikre kontinuerlig fokus på IA	Handlingsplan legges fram for RAMU. Bispedømmerrådet orienteres. IA-målene følges opp i RAMU. IA –kontakt inviteres til møte en gang i året for utvidet gjennomgang	Verneombud legger fram forslag til plan som behandles i RAMU. Ledelse og tillitsvalgte tar hensyn til vedtatt plan i kontaktmøter. NAV, BHT-tjenestene og IA-Sør-Trøndelag brukes som ressurser.
Partssamarbeid	Virksomheten skal ha framdrift, riktig kurs og jevnlig evaluering av IA-arbeidet	Halvårlige møter, jfr. pkt. 3.2 i Samarbeidsavtalen	Ledelse/ tillitsvalgte IA-rådgiver deltar
HMS-arbeid	Virksomheten skal ha en partssammensatt arena som er premissleverandør for HMS-arbeidet	RAMU for hele bispedømmet møtes 4 ganger i året. Dette legger premissene for og følger opp HMS-arbeidet.	Ledelse/ tillitsvalgte Verneombud IA-rådgiver inviteres en gang i året, og ved spesielt aktuelle saker.
Implementering av IA-arbeidet	Skal være implementert i virksomhetens HMS-arbeid	Jfr. pkt. 1 i Samarbeidsavtalen	Ledere og mellomledere, VO, TV
Evaluering og forbedring	Kontinuerlig forbedring	Evaluering på alle nivå gjennom behandling i RAMU/tema i kontaktmøter og BDR Evalueringen integreres i den årlige HMS-undersøkelsen.	Ledere og mellomledere, VO, TV

# Mål og handlingsplan for IA-arbeidet

Kompetanse	Økt kunnskap og forståelse Sikre måloppnåelse Overføring av kompetanse	Ledelsen legger til rette for at alle verneombud og tillitsvalgte, samt de med lederansvar er skolert i HMS arbeid og IA-målene gjennom kurs og jevnlig oppdateringer.	Personal, NAV, HV,TV, BHT ...

## Delmål 1:

a) Utarbeide mål for sykefraværsarbeidet og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen.

Resultatmål innen 31.12.2015 (%):

5,6% ?

Aktivitet	Hensikt	Ansvar	Frist
Følge med på forholdet mellom egenmeldt/legemeldt fravær	Forstå mønster i fravær og sette inn tiltak tidligere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prost/personal/BHT</li> <li>• RAMU</li> <li>• I byprostiene følger sykefraværsgruppe opp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuerlig</li> <li>• 4 x i året</li> <li>• Møte 4 x i året</li> </ul>

# Mål og handlingsplan for IA-arbeidet

Gå aktivt inn ved gjentatt legemeldte fravær i dialog med ansatte og sykemelder	Legge til rette for bedre arbeidsforhold dersom det kan identifiseres noe som utløser sykdom.	Prost/personal i samarbeid med BHT	Kontinuerlig
Aktiv bruk av BHT/Arbeidsgiverlos	Eksterne samtalepartner som gir hjelp til å holde fokus på det som er konstruktivt.	Prost/personal	Kont.
Forebyggende Arbeidsveiledning i grupper og individuelt Jfr. Pers. Håndbok punkt VII	Utvikle arbeidsmiljøet i positiv retning. Utvikle samarbeid og gjensidig forståelse lokalt	Prost/personal i samarbeid med Kirkevergene	Kont.
Tilby «time-out» for de som har hatt store belastninger i tjenesten. Jfr. Pers. Håndbok punkt VII	Forhindre utbrenthet.	Ledere/personal	Kont.
Tilby Psykososiale tiltak ut i fra definerte behov Jfr. Personalhåndbok punkt VII	Forhindre slitasje/konflikt/utbrenthet	Prost/verneombud/personal/ledelse	Kont.

# Mål og handlingsplan for IA-arbeidet



## Delmål 2:

- a) Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med redusert arbeidsevne for å hindre frafall fra arbeidslivet
- b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som NAV har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidslivet

Aktivitet	Hensikt	Ansvar	Frist
Bruke BHT/Nav i samarbeid med ansatte og leder til å identifisere og bruke restarbeidsevne	Arbeid kan være helsefremmende, og utnyttelse av restarbeidsevne kan gi et kortere sykefravær, eller resultere i deltidsarbeid.	Prost/Personal/NAV/BHT	Kont. Ved dialogmøter
Være åpne for å ta imot personer til arbeidsavklaring i samarbeid med NAV.	Være bidragsyter inn i det å få folk tilbake i jobb.	Ledere/personal	Kont.

# Mål og handlingsplan for IA-arbeidet

## Delmål 3:

- a) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.
- b) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet.

Aktivitet	Hensikt	Ansvar	Frist
Lederne har livsfasetiltak med som tema i medarbeidersamtale slik de er utarbeidet i Personelhåndboka punkt V	Hindre at unge søker annet arbeid Hindre at eldre slutter tidlig	Ledere/Personal	Kont.
Være i dialog med eldre arbeidstakere om justering av arbeidsoppgaver.	Utnytte spesialkompetanse som enkelte har. La eldre slippe oppgaver som de opplever som for utfordrende.	Leder/Personal	Ved milepel samtaler og ellers kont.
Legge til rette for egne arbeidstidsavtaler for pensjonister som ønsker å være delvis i jobb.	Gi eldre arbeidstakere større frihet til å gjøre andre ting, samtidig som de er en ressurs.	Leder/Personal	Ved behov
Ett ekstra lønnstrinn pr. år en jobber over pensjonsalder.	Få folk til å jobbe lenger.	Leder/ Personal	Kont.
Kurs om pensjon	Bevisstgjøre ansatte på ulike muligheter og gi trygghet på rammebetingelser	Leder/personal	Tilbud min. 2. hvert år

# Mål og handlingsplan for IA-arbeidet

