



# *...snakkes i måro!*

- MÅL

- Reduser sykefraværet fra **8,6 %** til **6,9 %** innen utgangen av 2013 (-20%)
- Omregnet i personer blir målet **17 flere på jobb**





Torsdag 18. april

## Mindre fravær - ØKT TRIVSEL



FOTO: TORILD WIKÅ

Vefsn kommune har nådd målsettingen sin om et sykefravær på 6,9 prosent. Avdelingen Bygg og eiendom, som også inkluderer renholdsarbeiderne, har halvert fraværspresenten sin. Wenche Heggelund (t.v.) og Stine Aasvik trives

som renholdere. Samhold og trivsel, samt god tilrettelegging er noe av det de mener har bidratt til at fraværet har gått ned.

● SIDE 2 OG 3



### Vil endre grunnloven

Varaordfører Mildrid Sjøstad fikk Vefsn kommunestyre med seg i et opprop for å endre Norges grunnlov av 1814.

SIDE 5

Utstyrt for en oljekrise

SIDE 16 OG 17



### Bok om sidesprang

Nå er boka om de himmelske sidesprang på Helgeland en realitet. Det har Marianne Steinrud og Morten Klausen sørget for.

SIDE 28 OG 29

# Stor nedgang i sykefravær

Torsdag 18. april

Vefsn kommune har nådd målsettingen sin om et sykefravær på bare 6,9 prosent.

Av John Christian Rygaard  
jcr.rygaard@helsepost.no

Spesielt renholdsarbeiderne og resten av bygg og eiendom avdelingen har gått drastisk ned på fravær.

Fra april 2011 til mars 2012 hadde man et snitt på 12 prosent fravær. For den samme perioden nå ligger snittet på 6 prosent.

## – Hva har skjedd?

– Vi sitter nå her og lærer på hva det er som egentlig har skjedd, sier Stine Aasvik og ler.

Hun er tillitsvalgt for alle renholderne i kommunen, og tror mye av bedringen skyldes en omorganisering.

– Før hadde vi en felles sjef for alle renholderne, mens vi nå er delt inn i tre team. Det gjør at veien til sjefen blir kortere og de ansatte får lettere oppfølging, sier Aasvik.

Hun mener også at kommunen har vært flinke til å høre på de ansatte og kjøpe inn utstyr som gjør arbeidsdagen lettere og som igjen fører til mindre yrkesskader.

## – Lyst å være her

Aasvik får støtte av renholdsoperatør Wenche Heggelund, som har holdt på med renholdsarbeid de siste 13–14 årene, og tok fagbrev i fjor.

– Fagbrev er med på å heve statusen på yrket, og vi er stolte av jobben vi gjør. Det betyr også mye for fraværet, sier Heggelund, og fortsetter:

– Jo bedre du føler deg på jobb, jo mer har du lyst å være der.

Begge to er opptatt av at det skal legges til rette for at ansatte med sykemelding likevel kan komme på jobb og bidra i den grad det



TRIVES: Stine Aasvik og Wenche Heggelund trives som renholdere i Vefsn kommune, og er begge glade for at sykefraværet har gått ned. Samskold og trivsel, samt god tilrettelegging er noe av det de mener har bidratt til at fraværet har gått ned. (Bilder: Torild Wilta)

er muligst for det. – Derfor er småhold også veldig viktig. Det skal være godt å komme seg opp og dra på jobb i stode for å gå hjemme alene med en sykemelding, sier Aasvik.

## 20 prosent fravær

Cao Johnsen, leder på bygg og eiendom i Vefsn kommune, er naturligvis godt fornøyd med at man har fått redusert sykefraværet så betydelig blant de totalt 73 ansatte han styrer over.

Han tror også en bedre organisering og tettere oppfølging av

ser at arbeidet som er gjort har hatt en virkning.

De tre teamlederne Lisebeth Grammo, Heidi Kleivhug og Wenche Sommer er også godt fornøyd med at de jobber 70 prosent som renholdere og 30 prosent med administrative oppgaver.

– Det gjør at de er tettere på de andre ansatte og kan gi bedre oppfølging. Nå kan vi plukke opp og ta tak i ting som dukker opp på en mye bedre måte en før, sier Johnsen.

– Har dere hatt mange som har gått over i full uføretrygd og som

har ført til en så bra nedgang, sier Johnsen.

## – Kjempehyggelig

Personalechef Kari Bjørnli er også strålende fornøyd med at målsettingen på 6,9 prosent for kommunen er nådd.

– Det er kjempehyggelig, og vi har jobbet hardt for å få til dette, sier Bjørnli.

– Jeg tenker at det er bedre å være på jobb med sin friske, enn å gå hjemme med sitt syke, sier Bjørnli, og fortsetter:

– Derfor har vi gjort mye for å



## • fakta

Vefsn kommunene har oppnådd målet sitt med et sykefravær på 6,9 prosent.

Normalt har fraværprosenten vært 2–3 prosent høyere i denne perioden av året.

Avdelingen Bygg og eiendom har hatt fraværprosenten sin de siste 12 månedene. Fra april 2011 til mars 2012 hadde man en fraværprosent på 12,5 prosent, mens den i samme pe-

# Nedgang i sykefravær i Vefsn kommune

Fredag 19. april

Kommunens nullsetning om et sykefravær på 6,9% og 17 flere på jobb er nådd.

Dette gjelder både for februar med 6,9% og mars med 6,8%. Det som gjør det ekstra hyggelig er at det skjer i en periode på året hvor fraværet tidligere år har vært mellom 2 og 3% høyere, gir grunnlag for optimisme framover.

Årsaken til denne flotte utviklingen er nok ikke tilfeldig, selv om variasjon i fravær noen ganger kan være vanskelig å forklare. En tendens med redusert fravær har pågått siden midten av 2012. To faktorer har nevnes.

1. Først og fremst er en stor del av årsaken til denne fine utviklingen, alle medarbeidere i Vefsn kommune. Med engasjement, humør og trivsel skapes gode arbeidsmiljø som man ønsker å være en del av. Dette er i seg selv en av de viktigste faktorene for å styrke nærverret og forebygge mot fravær.

2. Den andre faktoren er bruk av gradert sykmelding. Bruken har økt fra under 20% til nå 33% av det legemeldte fraværet. Det å få muligheten til å være noe på arbeid og bli verdansert selv om ikke funksjonsevnen er på topp, kan for mange være en meget god løsning.

Å arbeide med forebygging, tilrettelegging og gradert sykmelding er krevende. Det forutsetter i stor grad åpenhet, respekt og trygghet for hverandre. Samarbeid og dialog mellom nærmeste

leder og der enkelte medarbeider er en nøkkel for å få dette til. Tall viser at Vefsn kommune benytter gradert sykmelding som et virkemiddel i større grad enn andre innenfor kommunal forvaltning. Jeg tror at en del av reduksjon i fraværet skyldes nettopp bruk av gradert sykmelding og det gode samarbeidet mellom medarbeidere, ledelse og arbeidstakerforeringene viser.

I tillegg jobber kommunen stadig og godt som IA-bedrift, med mange dialogmøter, IA dager og kommunikasjon med ulike aktører. Her er øst oppfølging og avklaringer et viktig bidrag i fraværshildet.

I det siste året har også ulike tiltak rettet mot ditt nærverret vært gjennomført. Et eksempel var to-madag om IA-ledelse gjennom det lokale og parissammensatte sykefraværspesjektet ... snakkes i sån! Her deltok over 100 mellomledere, tillitsvalgte og verneombud for sammen å fokusere på nærverretsfaktorer. Slike samlinger hvor partene får møtes på arenaer utenom de vanlige, er nyttig for å utvikle gode nærverretsmiljø.

Det heter seg: Ingen nevnt og ingen glemt, men jeg må nevne et godt eksempel på økt nærverret; Reshoidskardelingen under østien Bygg og eiendom. Jobben er den samme, de ansatte er stort sett de samme, men fraværet er redusert kontinuerlig i over ett år. Her har en omorganisering blant motiverter og dyktige medarbeidere



REDUSERT SYKEFRAVÆR: Tall viser at Vefsn kommune benytter gradert sykmelding som et virkemiddel i større grad enn andre innenfor kommunal forvaltning, skriver rådmann i Vefsn kommune, Magne Pettersen i dette innlegget.

ført til forbedringer på mange områder samtidig. Et av resultatene er at fraværet er kraftig redusert. Kjenpebra!

Vi registrerer at det i media er en bekymring for en økning av

sykefraværet i arbeidslivet. Da er det ekstra hyggelig å kunne se å Vefsn kommune ikke er en del av dette bildet

Arbeid med nærverret og fravær pågår kontinuerlig. Det er ofte være krevende og vi vil oppleve

beholdninger. Nå skal vi midlertid inne oss å være fornøyd med det fine resultatet og fortsette arbeidet videre.

En stor takk til alle, og ... snakkes i måro!



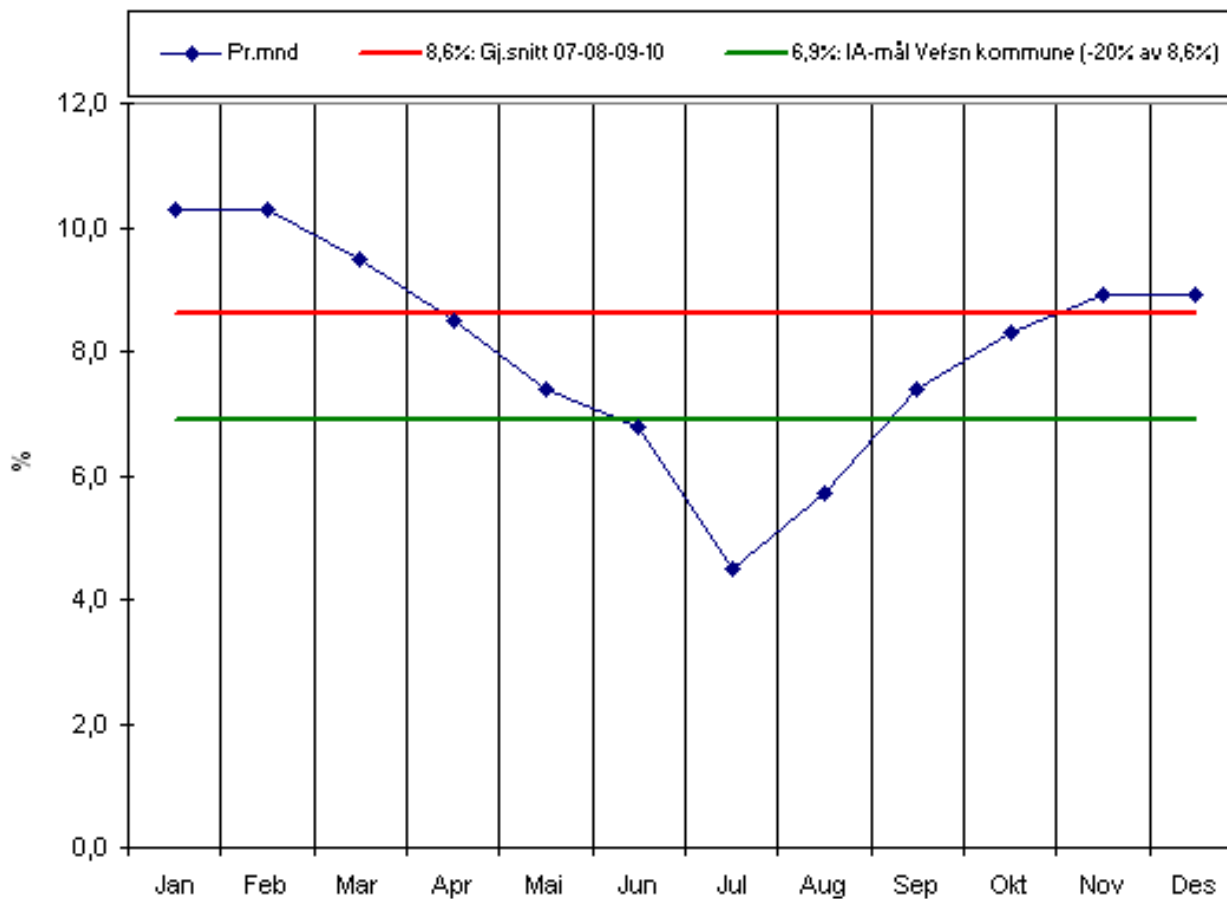
Magne Pettersen rådmann i Vefsn kommune




# Sykefravær 2011



TOTALE SYKEFRAVÆRSPROSENTER



**Vefsn kommune**

inkluderende arbeidsliv

Gj.snitt 2007-2010: **8,6%**

IA-mål: **-20%**

**6,9%**

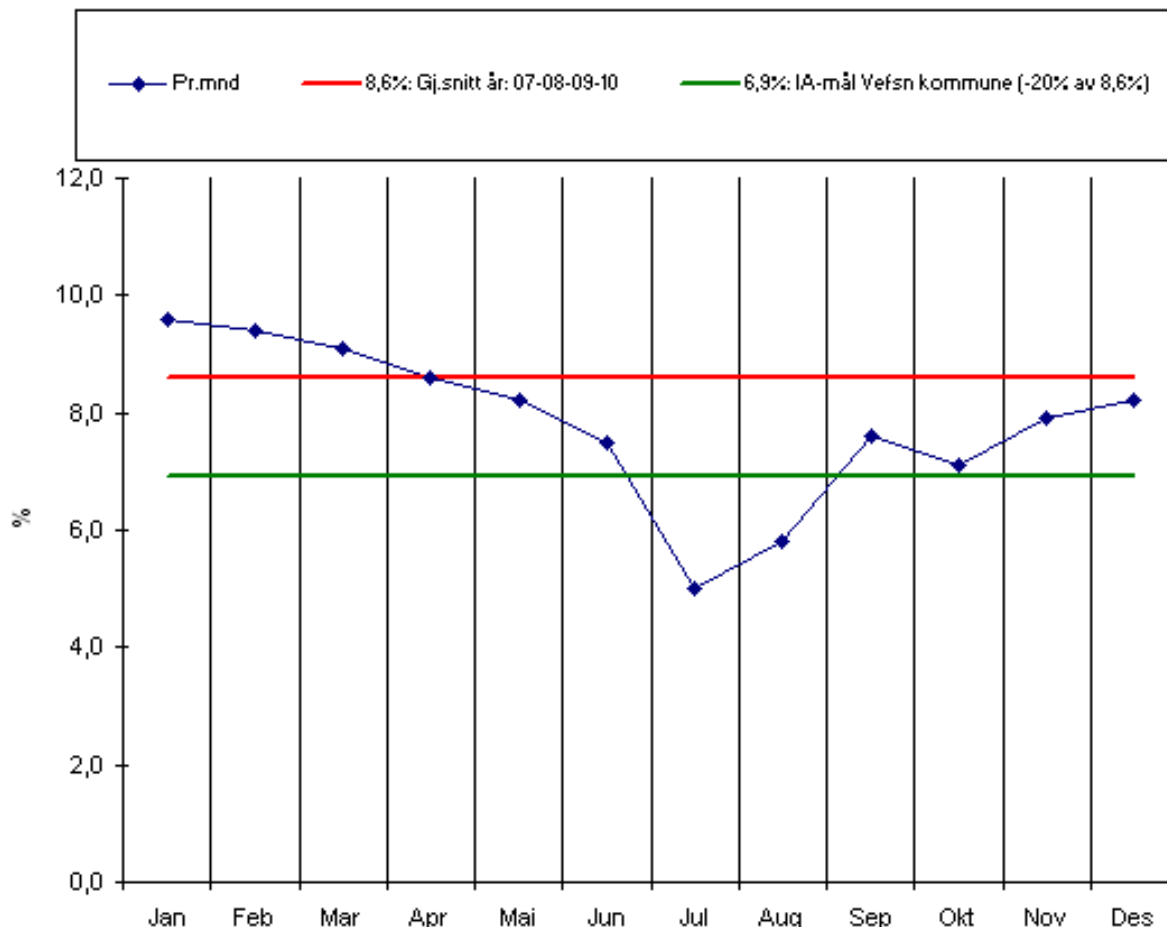
<b>NÅ</b>	
Siste MND	<b>8,9</b>
Siste 12 MND	<b>8,3</b>
Hittil i ÅR	<b>8,3</b>



# Sykefravær 2012



TOTALE SYKEFRAVÆRSPROSENTER



NÅ	
Siste MND	8,2
Siste 12 MND	8,1
Hittil i ÅR	8,1

Vefsn kommune

Inkluderende arbeidsliv

Gj.snitt 2007-2010: **8,6%**

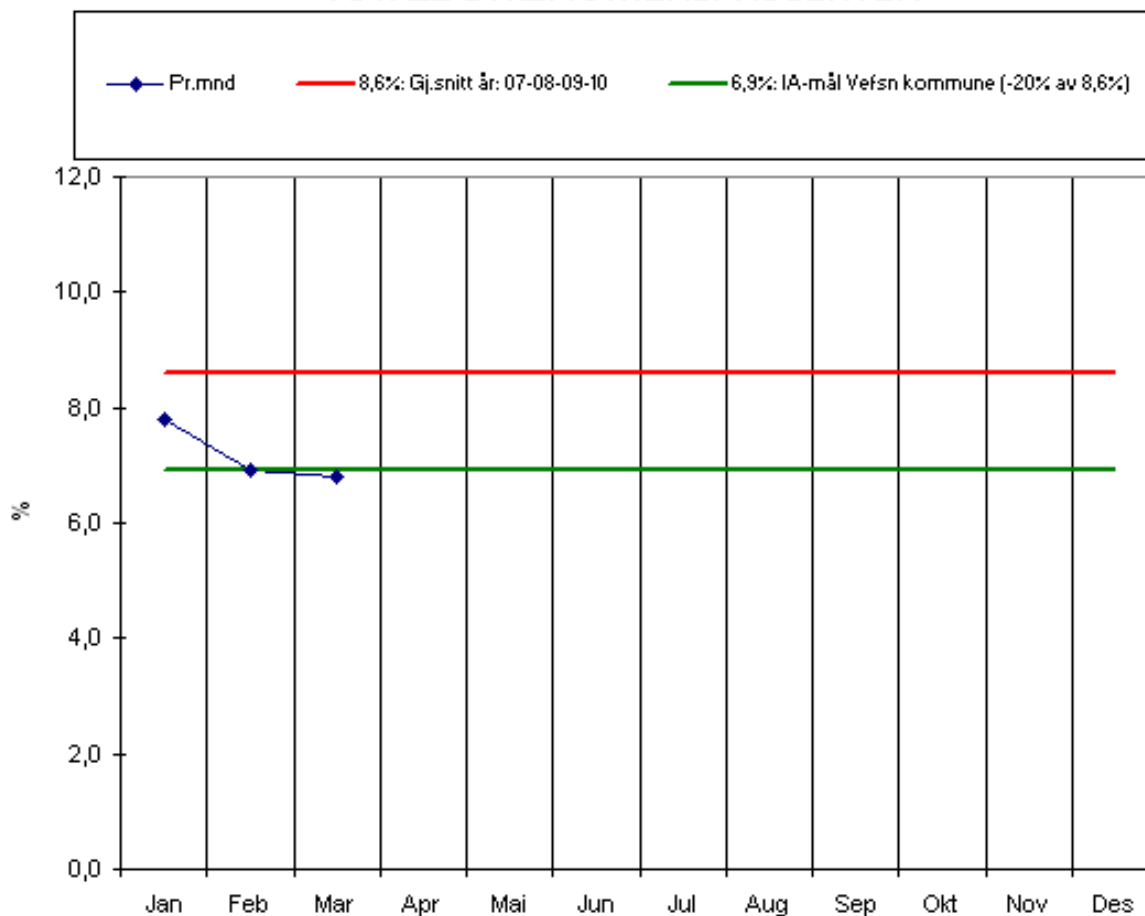
IA-mål: **6,9%** (-20%)



# Sykefravær 2013



## TOTALE SYKEFRAVÆRSPROSENTER



NÅ	
Siste MND	6,8
Siste 12 MND	7,6
Hittil i ÅR	7,5

**Vefsn kommune**

inkluderende arbeidsliv

Gj.snitt 2007-2010: **8,6%**

**IA-mål: 6,9%** (-20%)

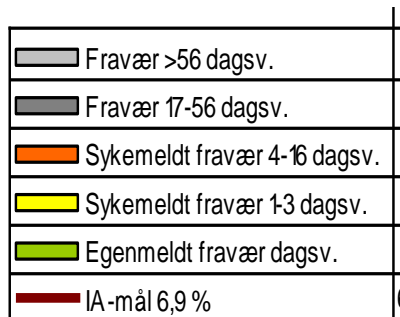


# Sykefravær 2013



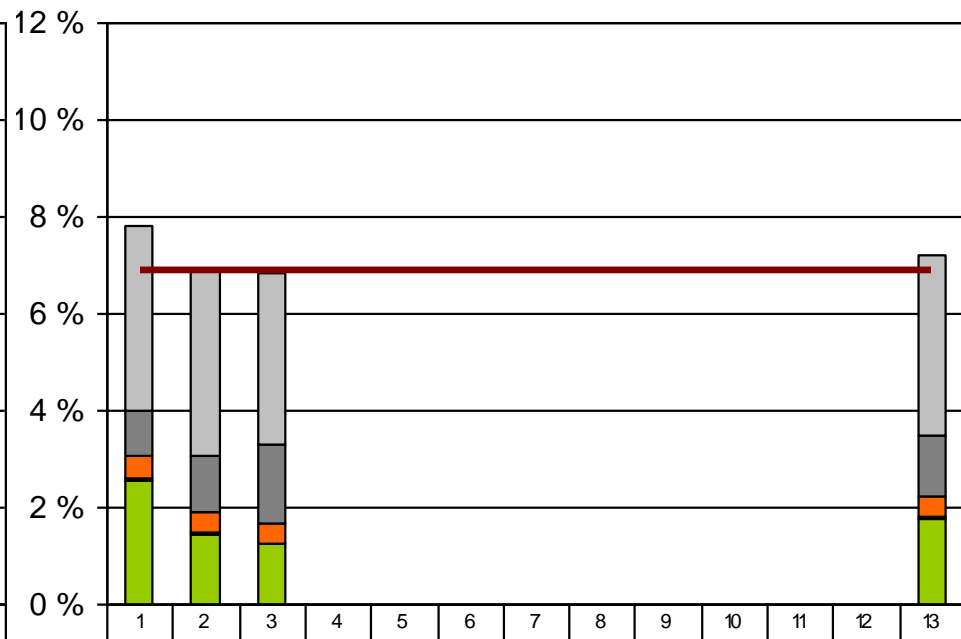
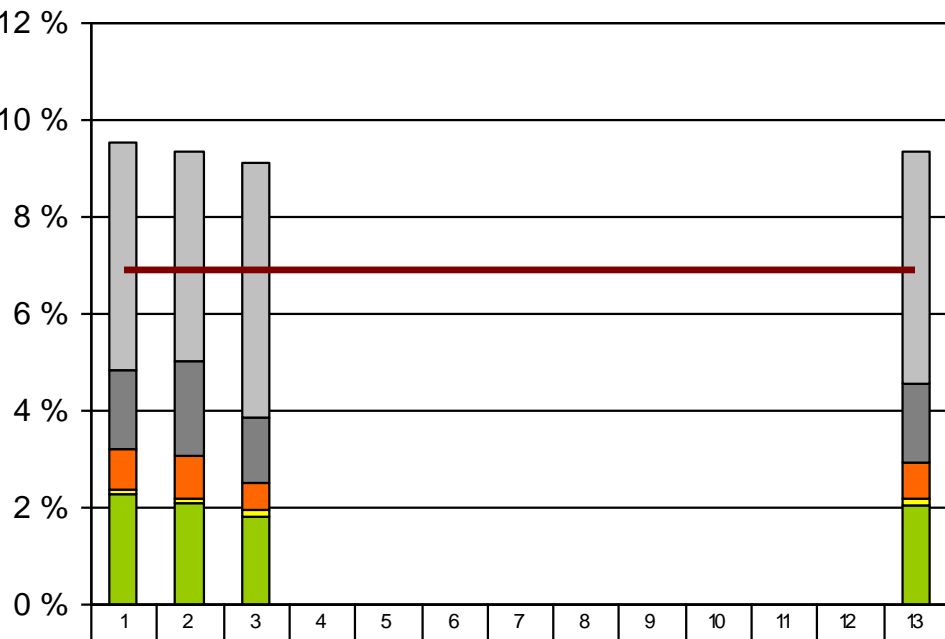
DRIFTSENHET	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des	siste 12 md	Gj.snitt 2007-2010		IA-Mål -20 %
														OBS	OK	
Rådmanns.fagstab	3,2	3,2	0,8										3,8	3,8	3,0	
Service	6,8	5,5	9,9										9,3	8,7	7,0	
Bygg og eiendom	5,8	7,0	6,4										6,4	10,7	8,5	
<b>Olderskog oppv.senter</b>	<b>10,6</b>	<b>8,5</b>	<b>10,2</b>										<b>9,2</b>	<b>8,7</b>	<b>6,9</b>	
Mosjøen oppv.senter	6,0	4,6	6,0										6,2	9,1	7,3	
Kippermoen ungd.skole	11,4	12,4	13,3										8,7	4,9	3,9	
Kulstad oppv.senter	7,3	7,1	6,7										6,5	9,8	7,8	
Granmoen oppv.senter	9,6	8,1	6,7										6,1	8,7	6,9	
Elsfjord oppv.senter	5,1	5,6	8,9										4,3	8,1	6,5	
Vefsn spes.ped. Senter	3,0	1,6	0,7										5,4	6,4	5,1	
<b>Helsetjenesten</b>	<b>5,6</b>	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>										<b>6,1</b>	<b>8,1</b>	<b>6,5</b>	
NAV Kommune	3,6	0,3	3,1										4,7	6,0	4,8	
Barne-og ungd.tjenesten	8,6	9,5	3,5										8,1	4,1	3,3	
Oms.distr.nord	10,5	8,2	8,1										9,5	10,9	8,7	
Oms.distr.sør	14,0	12,2	12,5										12,4	12,5	10,0	
Miljøterapitjenesten	6,7	7,2	6,2										8,9	10,0	8,0	
<b>Bygdebok</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>										<b>0,0</b>	<b>3,1</b>	<b>2,5</b>	
Kultursenteret	6,0	7,3	3,0										3,4	2,6	2,1	
Plan og utvikling	2,3	0,4	1,4										4,3	6,4	5,1	
<b>Teknisk drift</b>	<b>1,2</b>	<b>0,1</b>	<b>2,5</b>										<b>3,0</b>	<b>7,0</b>	<b>5,6</b>	
Brann feiing	6,5	6,9	6,8										6,3	6,9	5,5	
<b>MON KF</b>	<b>4,2</b>	<b>7,0</b>	<b>1,1</b>										<b>2,7</b>			
Mosjøen Havn KF	0,0	0,0	0,0										0,0			
<b>SUM TOTALT</b>																
Pr.mnd	7,8	6,9	6,8											8,6	6,9	
Gj.snitt siste 12 md.	8,0	7,7	7,6											8,6	6,9	
Gj.snitt hittil i år	7,8	7,5	7,5											8,6	6,9	

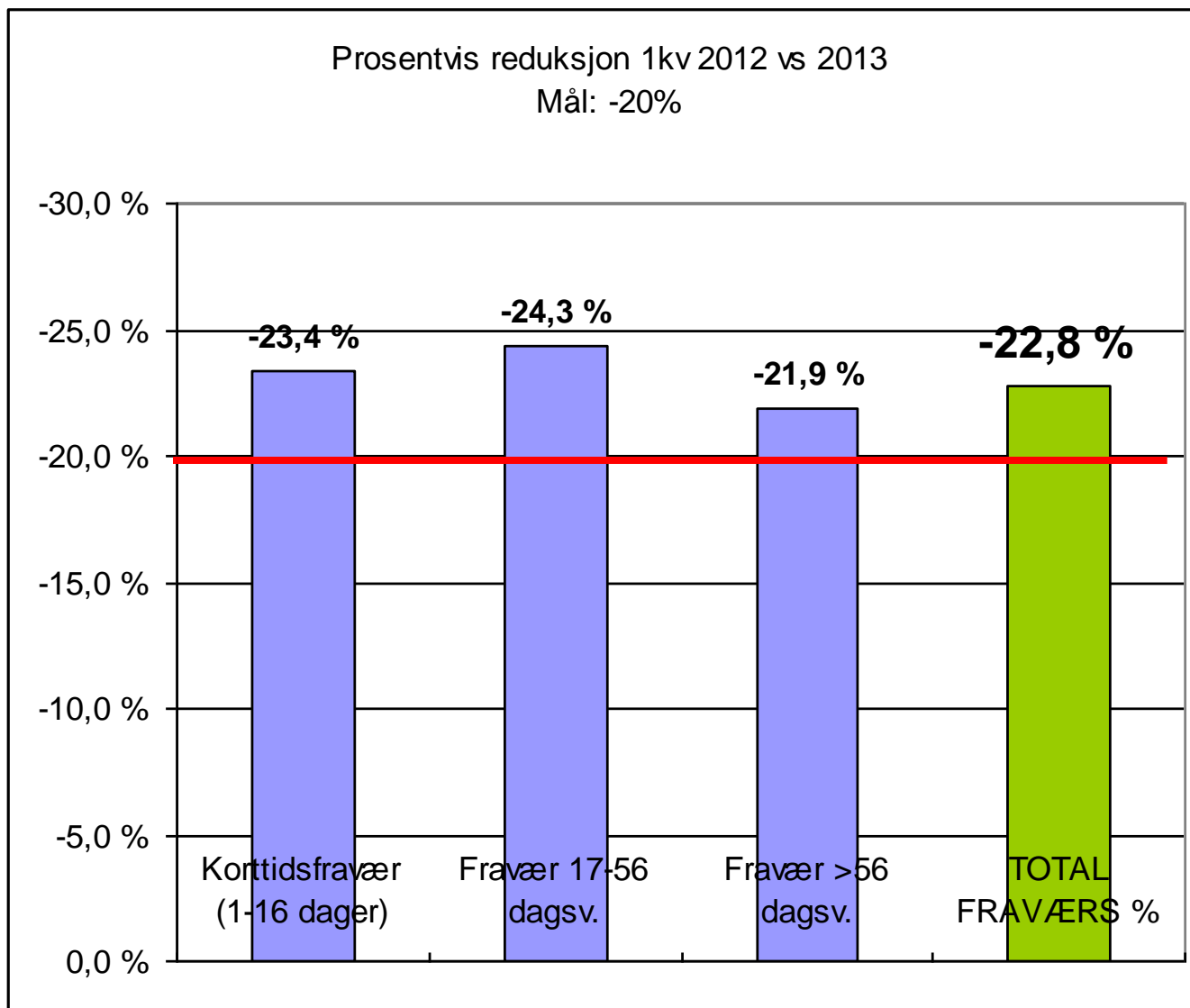




2012

2013

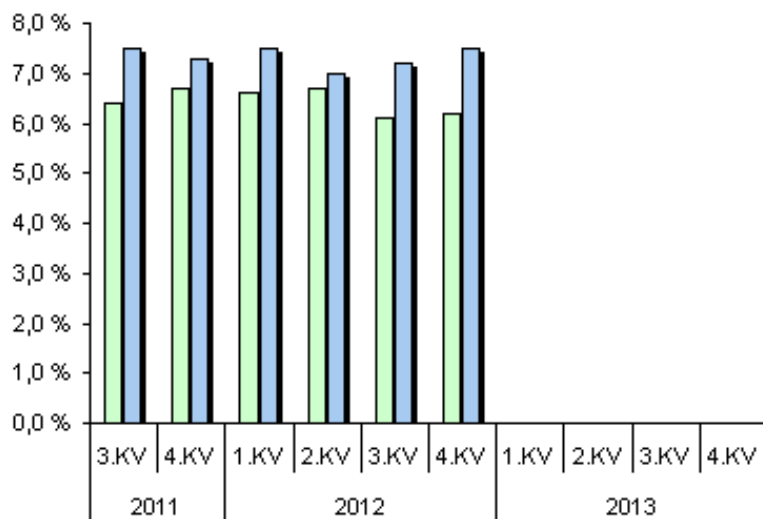






**Legemeldt sykefravær**

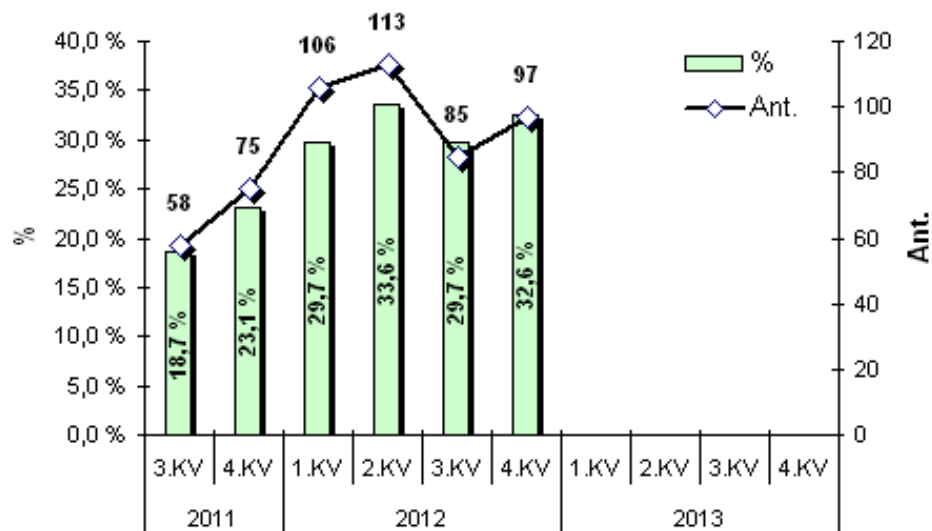
█ Vefsn kommune █ Kommunal forvaltning Norge



**NAV statistikk**

**Bruk av gradert sykmelding Vefsn kommune**

Antall tilfeller i % og i antall (i fht. legemeldt fravær)





# Tiltak 2012

- Inkluderende.no
  - Presentasjon av IA verktøyet inkluderende.no for verneombudene, i den hensikt å kunne bruke dem som ressurspersoner ute i enhetene.  
Gjennomført på vernedagen i mai 2012
    - Gratis interaktivt IA-verktøy
  - Vise Stor-Ledergruppe hva **www.inkluderende.no** er og informere om at VO er en ressurs som kan brukes ved anvendelse av dette verktøyet



# Tiltak 2012

- NR:1 TEMADAG IA-ledelse
  - **Tilpasset opplegg med fokus på nærværsfaktorer i et arbeidsmiljø:** Fakta / Forskning / Relasjonsledelse / Oppgaver / Tiltak
  - Målgruppe: Mellomledere/Verneombud/Tillitsvalgte
  - Hensikt: Partene skal bli en felles ressurs for hverandre med felles "språk" som styrker hverandre i den forutsetning om at all sykefravær er uønsket
  - Fire like dager à 30 stk (november)
  - Gjennomføres av KS-konsulent
  - 120 personer deltok



# Tiltak 2012

- NR.2: TEMADAG Menneskelig adferd (Human Performance)
  - Mestre under stort arbeidspress
  - Unngå farlige hendelser forårsaket av ”menneskelig feil”
  - Skape større trygghet for den enkelte
  - Målgruppe: Alle medarbeidere i Hjemmetjenesten
  - Dagskurs Gjennomføres av ressurs fra ALCOA (to like dager)
  - 52 deltok



# Tiltak 2012

- NR.3 Informasjonshefte i fht. sykefravær

## "Ke ska e jær når at..."

Et informasjonshefte for medarbeidere i Vefsn kommune om sykefraværarbeid

Heftet er ment for at du som medarbeider på en enkel måte skal kunne orientere deg om krav, forventninger og rettigheter rundt sykefravær og forebyggende sykefraværarbeid i kommunen. Både når det gjelder din egen og barns sykdom.

SYK  
FRISK  
FRAVÆR  
NÆRVÆR  
BARN SYK  
SAMARBEID  
GRADERING  
SYKMELDING  
INKLUDERING  
EGENMELDING  
FRISKMELDING  
FOREBYGGING  
DIALOGMØTE-1  
DIALOGMØTE-2  
FUNKSJONSEVNE  
OPPFØLGINGSPLAN  
20% 50% 80% 100%

Saman om ein betre KOMMUNE

ia inkluderende arbeidsliv

Vefsn kommune - et steg foran

Heftet er utarbeidet i sammenheng med det partssammensatte prosjektet "Snakkes i målrol"



# Tiltak 2012



- NR: 4 Informasjon  
– Info.avis og Info.side (web)

**VEFSN KOMMUNE**  
- et steg foran

Søk her...

Tjenester Betjening Politikk Om Vefsn

**Om Vefsn**

- > Hølsa om Vefsn
- > Lag og foreningar
- > My Vefsn
- > Videre Hølsa
- > Hølsedatei
- > Kommunorganisasjonen
- > MØRO
- > Høgskulen i Vefsn
- > Prosjekt
- > Politikk i Vefsn
- > Lokal Hølsedatei
- > Informasjon
- > Næringskommune
- > Personvern
- > Nyttige lenker

19

- > Arbeid
- > Barn og familie
- > Eldre og ungdom
- > Helse
- > Individ og samfunn
- > Innvandring og integrasjon
- > Kultur, idrett og fritid
- > Matros
- > Natur og miljø
- > Ombygging, drift og areal
- > Planlegg
- > Rettleiing og rådgjeving
- > Skule og utdanning
- > Støtte og omsorg
- > Trafikk, vegar og samferdsel

**Sideverktøy**

Del på

**...snakkes i møro!**

Hjem » Om Vefsn » Kommunorganisasjonen » Prosjekt » Snakkes i møro

**...snakkes i møro!**

Utviklingsprogrammet "Saman om ein betre kommuner" har bakt i seg ei rekkje av viktige utfordringane i kommunehelseten i sivilhelseten, kompetanseutvikling, helsehjelp og omsorg. Regjeringa, KD og arbeidsdepartementet samarbeider om eit slikt samarbeid. 14. mai 2011

**Utdrag av rapport**

Vefsn kommune er med under prosjektnamnet "...snakkes i møro" og har resultatet av sivilhelseten, kompetanseutvikling, helsehjelp og omsorg. Regjeringa er sammensatt av kommunane Gerd and som sjøl, og deretter Janne, Lillian og arbeidsdepartementet. Andre kommuner som er med i prosjektnamnet er: Skjerve, Sandnes, Sjøndal, Sula og Sjøndal. Prosjektnamnet måles for å seie utdrag og rapport. Rapporten måles også på ein måte som er for å seie utdrag og rapport. Det er viktig at alle kommunane som er med i prosjektnamnet, 19. september 2012, og dette er i tillegg til 2012.

**MÅL**

- For helsearbeidarane har kommunen ei mål om å redusere dei totale sivilhelseten med 20% innen utgangen av 2012
- Det betyr 17 helsearbeidarar kvar dag innen utgangen av 2012 (dei oppgjær resultatet ved å kikke på dei helsearbeidarane)

**Delmål:**

- Godt arbeidsliv
- Bætre for den enkelte sivilhelseten
- Kompetanseutvikling
- Aktivitet arbeidsliv med god omsorg

**Tiltak 2012**

- **INNKJØPSTILTAK**
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i den helse- i kome bruk som ressurstarver i IA-utvalget. Gjennomføres på helsearbeidarane.
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
- **IKKJEARBEIDSLIV**
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
- **IKKJEARBEIDSLIV**
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
- **IKKJEARBEIDSLIV**
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
- **IKKJEARBEIDSLIV**
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
- **IKKJEARBEIDSLIV**
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
  - Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.

**IKKJEARBEIDSLIV**

- Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
- Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.

**IKKJEARBEIDSLIV**

- Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.
- Utarbeidelse av IA-vedlegg for innleiing av dei sivilhelseten i IA-utvalget.

For spørsmål eller informasjon, kontakt [vefsn@vefsn.kommune.no](mailto:vefsn@vefsn.kommune.no) tlf. 76101555







## SYKEFRAVÆRSMÅL innen utgangen av 2013: 6,9%

Tilsvarende reduksjon på 20% i fra gj.snittlig fravær i perioden 2007-2010

**Omregnet i personer blir målet 17 FLERE PÅ JOBB!**

Personer																		Fravær i %		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Siste mnd.	Hittil i år	Siste 12.mnd
MÅL	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊			
RESULTAT																				
SUM 2011	😊	😊	😊																	8,3
jan.12																		9,6	9,6	8,3
feb.12																		9,4	9,6	8,2
mar.12																		9,1	9,6	8,2
apr.12																		8,6	9,5	8,2
mai.12	😊	😊	😊	😊														8,2	9,2	8,3
jun.12	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊							7,5	9,0	8,4
jul.12	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	5,0	8,5	8,3
aug.12	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	5,8	8,3	8,4
sep.12	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊							7,6	8,2	8,4
okt.12	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊				7,1	8,1	8,3
nov.12	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊											7,9	8,2	8,2
des.12	😊	😊	😊	😊														8,2	8,1	8,1
SUM 2012	😊	😊	😊	😊	😊															8,1
jan.13	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊										7,8	7,8	8,0
feb.13	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	6,9	7,5	7,7
mar.13	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊	6,8	7,5	7,6



# Tiltak 2013



<b>Tiltak 1/2013</b>	<b>Temadag-1: Møte mellom NAV og fastleger. Vefsn kommune inviteres</b>
<b>Formål/Hensikt</b>	Etablere god praksis slik at samarbeid mellom partene blir reelt (lege/arbeistaker/arbeidsgiver) og at <ul style="list-style-type: none"><li>•Kommunen legger frem hvordan vi arbeider og hvilke utfordringer er det i trekant-samarbeidet</li><li>•Hvordan fungerer skriftlig om muntlig kommunikasjon mlm. partene, og kan den forbedres?</li><li>•Anvendes gradert sykmelding i god nok grad</li></ul>
<b>Målgruppe</b>	Representanter fra strategisk/stab og enheter/avdelinger/Ordfører/tillitsvalgte/Prosjektleder
<b>Ressurs</b>	At ovenfor nevnte stiller opp
<b>Kostnad</b>	0,-
<b>Frekvens</b>	1
<b>Tid/Sted</b>	Høst 2013





# Tiltak 2013



<b>Tiltak 2/2013</b>	<b>Temadag-2: Livsstilskunnskap for nattarbeidere</b>
<b>Formål/Hensikt</b>	Økt kunnskap om spesielle forhold for nattarbeidere: kosthold, søvn, døgnrytme, alder
<b>Tema</b>	-Livskvalitet -Trivsel og godt arbeidsmiljø –Søvn –Stress - Fysisk aktivitet i hverdagen -24 timers syklus –Motivasjon - Smart kosthold -Kostplanlegging ved nattarbeid
<b>Målgruppe</b>	Møte for medarbeidere som jobber nattevakter: Bare natt eller fast i rundturnus over
<b>Ressurs</b>	Gjennomføres av BHT som lager program og innhenter kompetanse/forelesere
<b>Kostnad</b>	10 000kr + Bevertning 4-5 000kr
<b>Frekvens</b>	Å to ½ dager (à 4 timer)
<b>Tid/Sted</b>	2013



# Tiltak 2013



<b>Tiltak 3/2013</b>	<b>Tilrettelegging for gravide + Temadag-3</b>
<b>Mål</b>	Øke tilstedeværelsen (arbeidsnærværet) til de gravide i virksomheten
<b>Delmål</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Systematisere oppfølgingen av gravide arbeidstakere</li><li>• Bedre tilrettelegging i den enkelte gravidens arbeidssituasjon</li></ul>
<b>Formål/Hensikt</b>	Etablere gode rutiner slik at man får tilrettelagt de ulike arbeidsplassene på en forsvarlig måte for de gravide så tidlig som mulig
<b>Målgruppe</b>	Alle gravide arbeidstakere
<b>Ressurs</b>	Prosjektleder i samarbeid med Helsetjenesten
<b>Kostnad</b>	Frikjøp 10% av jordmorstilling 1 år. Ca.65 000,- Temadag: bevertning og foredragsholder 30 000,- Annet: 20 000,- (temabrosjyre el.l.)
<b>Frekvens</b>	
<b>Tid/Sted</b>	Etablere dette som et prosjekt/prøveperiode med varighet 12.mnd



# Tiltak 2013



<b>Tiltak 5/2013</b>	<b>HMS kurs for ledere ?????</b>
<b>Formål/Hensikt</b>	Som arbeidsgiver er det viktig å kunne se egne arbeidstakere og egen organisasjon. Ved å bruke HMS-arbeid som et praktisk verktøy kan ledere bli bedre rustet til å kunne skape gode arbeidsplasser.
<b>Tema</b>	<b>HMS-lovgivningen:</b> Arbeidsmiljøloven, IK og de nye forskriftene gjeldende fra 1.1.13. Systematisk HMS-arbeid i praksis: Roller, rettigheter og plikter, praktisk HMS-arbeid. <b>Arbeidsmiljø:</b> Arbeidsrelasjoner og organisering, fysiske og psykososiale faktorer. <b>Sykefravær:</b> Nye regler i et praksisperspektiv
<b>Målgruppe</b>	Enhets- og avdelingsledere
<b>Ressurs</b>	Frisk3 eller Stamina HOT
<b>Kostnad</b>	65 000kr m/lunch (50 stk)
<b>Frekvens</b>	1 dags kurs. To ulike datoer à 25 stk
<b>Tid/Sted</b>	