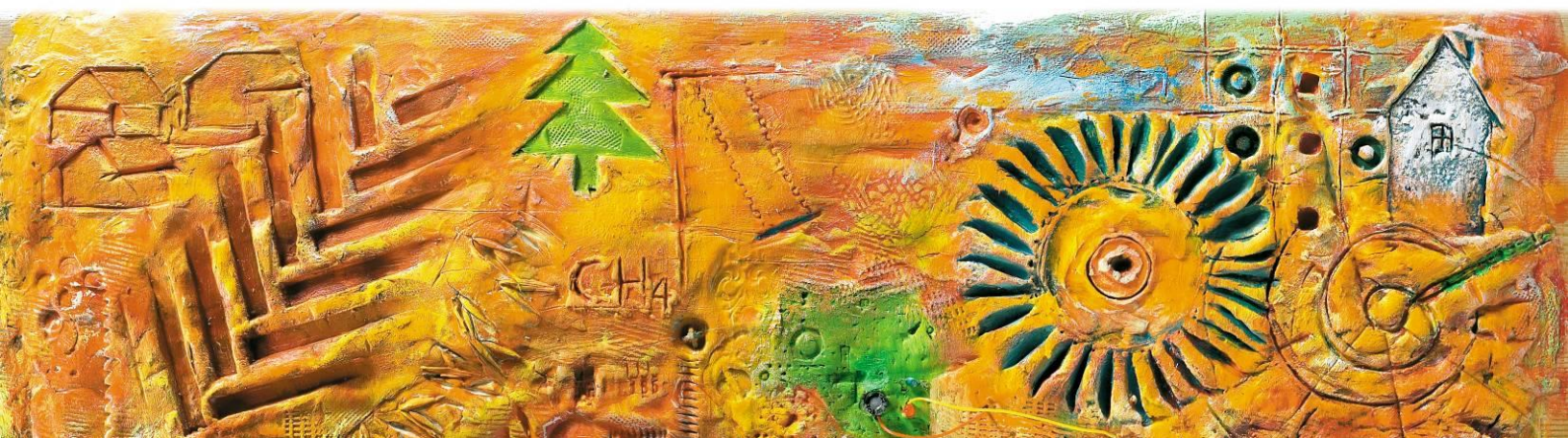


GRAN KOMMUNE



VI I GRAN

**IMPLEMENTERING AV NYIA- AVTALE 2014 – 2018
OPPGAVEBESKRIVELSE, HANDLINGSPLAN FOR IA**



Gran kommune

Adresse Rådhusvegen 39, 2770 Jaren

Telefon 61 33 84 00

Telefaks 61 33 85 74

E-post postmottak@gran.kommune.no

Internett www.gran.kommune.no

1. INNHOLDSFORTEGNELSE

Merknad – siste revisjon av planen 18.11.2014

1. Innholdsfortegnelse	3
1. BAKGRUNN	4
1.1. INTENSJONSAVTALEN OM et mer inkluderende arbeidsliv.....	4
1.2 Mål for tjenestestedene/tjenestene	5
2.NÆRMERE BEskrivelse av oppgaven.....	5
2.1 Strategi og måloppnåelse.....	5
2.2 Resultatet	6
2.3 Frister	6
2.4 Hvordan jobbe målrettet med IA og denne oppgaven?	6
2.5 eksempler man kan bruke i arbeidet for å øke jobbnærværet .. Feil! Bokmerke er ikke definert.	
2.6 Handlingsplanen.....	7
2.7 Inspirasjon	10

1. BAKGRUNN

1.1. INTENSJONSAVTALEN OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV

Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet skrev 4. mars under en ny Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen).

IA-avtalen inngås for perioden 4. mars 2014 – 31. desember 2018.

IA-avtalen er et viktig virkemiddel for å oppnå overordnede mål i arbeids- og sosialpolitikken. Gran kommune har vært IA- bedrift siden 2002. Avtalen er et virkemiddel for å oppnå overordnede mål i arbeids- og sosialpolitikken. For å oppnå den overordnede intensjonen ønsker vi en bedre implementering i organisasjonen.

Gran kommune inngikk den 2.6.2014 en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Kommunestyret vedtok i 2011 Vi i Gran- dokumentet. Dokumentet ble til etter en grundig prosess ute på alle arbeidsplassene. Dokumentet inneholder et felles verdisett og beskrivelser som er særdeles relevante i arbeidet med IA- avtalen. Dokumentet inneholder Gran kommunes verdier, den gode medarbeideren den gode lederen, fellesskap og trivsel, utvikling og kompetanse og omdømmebygging.

IA- avtalen innebærer at arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten samarbeider målrettet for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass.

IA- avtalens overordnede mål er:

- å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall i arbeidslivet.

-

IA- avtalens tre delmål på nasjonalt nivå er:

1. 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.
2. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 12 måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Hvert tjenestested skal på grunnlag av IA- avtalens tre delmål mål fastsette egne mål for IA- arbeidet på sin arbeidsplass. Sentralt i dette arbeidet er at alle ansatte skal ha medinnflytelse.

1.2 MÅL FOR TJENESTESTEDENE/TJENESTENE

Gjennom avtaleperioden skal:

1. hvert tjenestested i Gran kommune jobbe med å utvikle et felles sett av mål, aktivitetsmål og tiltak ut i fra de tre delmålene i IA- avtalen, som er tilpasset deres tjenestested. *Det skal utarbeides tre overordnede mål for tjenestestedet.* Målene, aktivitetsmålene og tiltakene skal nedfelles i en overordnet handlingsplan for tjenestestedet. Ett av delmålene skal omhandle sykefravær, ett om å ivareta og beholde egne ansatte med redusert funksjonsevne og ett som omhandler hvordan man skal få flere til å være yrkesaktive utover 50 år. Dersom tjenestestedet for eksempel opplever at sykefraværet er innenfor det som er normalt, kan tjenestestedet arbeide med å opprettholde den gode statistikken og vektlegge de to andre delmålene.
2. Tjenestestedene skal arbeide kontinuerlig for å nå målene som er satt i perioden år 2015-2018. Arbeidet skal sees i sammenheng med Vi i Gran- dokumentet.
3. Tjenestestedene skal evaluere målene, aktivitetene og tiltakene innen utgangen av hvert kalenderår.
4. Det legges stor vekt på ansattes medinnflytelse. Det er særdeles viktig å få med de ansatte i dette arbeidet.

2.NÆRMERE BESKRIVELSE AV OPPGAVEN

Det er samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv og Vi i Gran- dokumentet som ligger til grunn for oppgaven.

2.1 STRATEGI OG MÅLOPPNÅELSE

For å oppnå målsettingen med arbeidet kreves det at alle ansatte, ledere, tillitsvalgte og verneombud ved de ulike tjenestestedene arbeider godt med å utarbeide tre tjenestestedsmål med bakgrunn i IA- avtalens tre delmål, som seinere legges inn i en overordnet handlingsplan for tjenestestedet.

Det er svært avgjørende for et godt resultat at lederne på hvert tjenestested er pådriver, og sørger for at den enkelte tjenestested utarbeider en overordnet handlingsplan for IA- arbeidet som seinere sendes Arbeidsmiljøutvalget. Det er viktig at det jobbes kontinuerlig med IA- arbeidet i avtaleperioden.

2.2 RESULTATET

Resultatet av arbeidet skal være en handlingsplan som beskriver hvordan de ansatte ved hvert tjenestested i Gran kommune ønsker å jobbe mot egne mål, med utgangspunkt i IA- avtalens tre delmål.

Målene, aktivitetene og tiltakene som blir fremstilt i handlingsplanen for IA- arbeidet 2014 – 2018 vil være representativt for arbeidstakere ved hvert tjenestested. Dette vil medføre at målene oppnår en god forankring hos hver enkelt arbeidstaker. På denne måten har tjenestestedene størst sjanse for å lykkes med sitt IA- arbeid.

2.3 FRISTER

Hvert tjenestested skal fra og med 1.1.2015 til og med 31.3.2015 arbeide med å få på plass et felles sett av mål, aktivitetsmål og tiltak (handlingsplan) med bakgrunn i IA- avtalens tre delmål, som er tilpasset deres tjenestested (eksempel på handlingsplan blir fremstilt seinere i dette dokumentet).

Hvert tjenestested er forskjellig, og det vil derfor helt sikker være store variasjoner av hva den enkelte tjenestested velger å fokusere på, og sette seg som mål.

De tjenestestedsvise målene, aktivitetsmålene og tiltakene (handlingsplanen) skal sendes tjenestevei senest 1.4.2015. Virksomhetssjefer sender materialet videre til leder av AMU, Anita Øverland på følgende e- post: anita.overland@gran.kommune.no Fristen for dette er 1.5.2015.

Det forventes at hvert tjenestested arbeider kontinuerlig med den utarbeidede handlingsplanen. Tjenestestedene evaluerer målene, aktivitetsmålene og tiltakene innen utgangen av hvert kalenderår. Husk at det er lov å tilpasse/endre målene underveis dersom dere ser det er behov for dette. Endringer meldes også tjenestevei.

2.4 HVORDAN JOBBE MÅLRETTET MED IA OG DENNE OPPGAVEN?

Det finnes ikke et fasitsvar på hvordan man skal arbeide med den gitte oppgaven. Det er mange forskjellige arbeidsmetoder og kreative løsninger man kan benytte for å komme frem til en god handlingsplan for tjenestestedet.

Her vises noen eksempler på spørsmål en kan stille seg:

I startfasen av arbeidet er det kanskje naturlig å tenke gjennom følgende momenter:

1. Hvor er vi i dag?
2. Hva vil vi oppnå?
3. Hvor vil vi?
4. Hva skal til for å komme dit?
5. Hvem skal gjøre det?
6. Når skal det gjøres?
7. Tidspunkt for evaluering

1. Er sykefraværet en utfordring hos oss?
2. Hva kan vi gjøre for å styrke nærværet?
3. Hva kan vi gjøre for å tilrettelegge for de som trenger det?
4. Hvordan kan vi beholde og sysselsette personer med redusert funksjonsevne?
5. Kan vi stille plasser til disposisjon for personer som trenger arbeidstrening?

6. I tillegg er det viktig å tenke alderssammensetning. Hva kan vi gjøre for at seniorenne blir stående lenger i arbeid for å kunne beholde kompetanse og bevare ressurser i denne aldersgruppen?

2.5 KARTLEGGING AV ARBEIDSMILJØET

I mange tilfeller er det nødvendig å måtte kartlegge arbeidsmiljøet ved tjenestestedene for å kunne komme frem til ulike momenter som påvirker arbeidsmiljøet. Et godt arbeidsmiljø øker sjansen for et sterkere jobbnærvær. Ved å kartlegge arbeidsmiljøet vil man få et felles utgangspunkt og se viktige områder å forbedre og jobbe videre med. Arbeidsplassen kan deles opp i tre arbeidsmiljøområder:

Kartlegging av arbeidsmiljøet



2.6 HANDLINGSPLANEN

Etterhvert som dere arbeider med oppgaven, og tjenestestedet blir enig om tre mål for, skal dette nedfelles i en overordnet handlingsplan. Handlingsplanen sier noe om hva slags aktiviteter og tiltak dere skal gjøre for å nå de tre delmålene. Det er ingenting i veien for at dere også har interne planer, i tillegg til den overordnede handlingsplanen.

Eksempler på delmål for tjenestestedet kan være:

1. Sykefraværet (sum av egenmeldt og legemeldt) skal være under 7 % i 2018.
2. Livsfaseorientert personalpolitikk. gjennomsnittlig avgangsalder økes med 5 måneder innen utgangen av 2018.
3. a) Ivareta og beholde egne ansatte med redusert funksjonsevne
b) Gi tilbud til/ansette personer som står utenfor arbeidslivet

2.7 INSPIRASJON

For å få inspirasjon og engasjement omkring oppgaven er det publisert en rekke artikler som omhandler ulike tiltak som har blitt gjort omkring IA- arbeidet. Det er utrolige resultater som blir belyst.

For å lese om de ulike tiltakene kan du gå inn på www.idebanken.org/inspirasjon