



IA – DOKUMENTET 2014 – 2018 MÅSØY KOMMUNE

Vedtatt av formannskapet 17.11.15, sak 48/15
Vedtatt av kommunestyret 26.11.15, sak 60/15

INNHALDSFORTEGNELSE

1. BAKGRUNN	1
1.1 INTENSJONSAVTALEN OM ET MER INKLUDERENDE ARBEIDSLIV	1
1.2 MÅL FOR TJENESTESTEDENE/TJENESTENE	1
2. NÆRMERE BESKRIVELSE AV OPPGAVEN	2
2.1 STRATEGI OG MÅLOPPNÅELSE	2
2.2 RESULTATET	2
2.3 FRISTER	2
2.4 HVORDAN JOBBE MÅLRETTET MED IA OG DENNE OPPGAVEN?	3
2.5 HANDLINGSPLANEN	3
2.7 INSPIRASJON	4

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 er inngått for perioden 4. mars 2014 – 31. desember 2018.

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

Måsøy kommune inngikk den 2.6.2014 en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv.

Kommunestyret vedtok i november 2015 IA-dokumentet. Dokumentet er Måsøy kommunes overordnede arbeidsdokument for IA arbeidet fremover. Dokumentet inneholder et felles verdisett og beskrivelser som er særdeles relevante i arbeidet med IA- avtalen. Dokumentet inneholder Måsøy 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 Måsøy 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 IA-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 IA- 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.

Måsøy kommune har kvalitetssystemet QM+, som skal benyttes i forbindelse med kartlegginger, utarbeidelser av rutiner og handlingsplaner, dokumentasjon m.m.

2.2 RESULTATET

Resultatet av arbeidet skal være en handlingsplan som beskriver hvordan de ansatte ved hvert tjenestested i Måsøy kommune ønsker å jobbe mot egne mål, med utgangspunkt i IA- dokumentets 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 1.1.2016 til og med 31.3.2016 arbeide med å få på plass et felles sett av mål, aktivitetsmål og tiltak (handlingsplan) med bakgrunn i IA- dokumentets 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 1.4.2016. Sektorlederne sender materialet videre til leder av AMU. Fristen for dette er 1.5.2016.

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

Så også:

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 seniorene blir stående lenger i arbeid for å kunne beholde kompetanse og bevare ressurser i denne aldersgruppen?
7. Bør det foretas en arbeidsmiljøkartlegging?

2.5 HANDLINGSPLANEN

Etterhvert som det arbeides 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 som skal gjøres for å nå de tre delmålene.

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

HANDLINGSPLAN IA 2014 – 2018

Delmål IA – avtalen	Mål (hva vil vi oppnå)	Tiltak (hva skal vi gjøre og hvordan)	Ansvar (hvem)	Frist
1. Øke jobbnærværet	Tallfestet mål			
2. Beholde og sysselsette personer med redusert funksjonsevne		Hva må gjøres for å beholde arbeidskraften? Hvordan kan vi åpne for å gi personer utenfor arbeidslivet muligheter?		
3. Øke yrkesaktiviteten for arbeidstakere over 50 år - legge til rette for at flere kan stå lengre i jobb - livsfaseperspektiv		Hva kan stimulere ansatte over 50 år til å ha et mål om å stå lenge i arbeidsgiver?		
Evaluering av planen Dato:				
Perioden planen gjelder for: 2015 – 2019 Tjenestested: Dato: Avdelingsleder: Ansattes representant:				

Både arbeidsgiver, arbeidstaker, verneombud og tillitsvalgte har ansvar for at disse planene blir fulgt opp.

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