

Vidareutvikle L-AMU som samarbeidsarena

Tenesteområde	HR og utvikling (sektorovergripande)
Prosjektnummer:	Økonomi/websak om det finns
Forfattar/Dato:	Lisbeth Alvær
Vedtak/Dato:	Godkjent av adm.styringsgruppe 18.04.23

1. BAKGRUNN

Det pågår for tida mange viktige prosjekt i kommunen der måla m.a. er å redusere sjukefråvær, styrke heiltid, etablere berekraftig oppgåvedeling i helse- og omsorgstenestene, oppfølging av medarbeiderundersøking, -for å nemne nokre av dei. Godt partssamarbeid er ein føresetnad for å lukkast i arbeid med arbeidsmiljø og for å skape klima for endring.

Alver kommune er en organisasjon med om lag 2 700 tilsette fordelt på om lag 90 avdelingar. Det er etablert møteplassar for regelmessig partssamarbeid gjennom vernetenesta og tillitsvaltordninga. I tillegg til samarbeidsstrukturar på overordna nivå, er lokal-AMU (L-AMU) etablert på dei fleste avdelingane i kommunen. Eit godt samarbeid i L-AMU lokalt er viktig for at igongsatte prosjekt skal lukkast og vidareførast i drift når prosjekttida er ute.

Kommunestyret ba i sak 182/22 om at det vert sett i gong eit forpliktande trepartssamarbeid som har som mål å redusere sjukefråværet i organisasjonen. Det pågår for tida fleire sjukefråværsprosjekt med bistand frå NAV arbeidslivssenter, t.d. innanfor barnehagetenesta og sjukeheimstenesta, kor sjukefråværet er blant dei høgaste i kommunen. I alle desse prosjekta vert L-AMU trekt frem som den viktigaste arenaen for å lukkast.

I kommunestyret sitt verbalpunkt heiter det at: «Å skape eit godt arbeidsmiljø krevjer omfattande og systematisk arbeid over tid». Intensjonen med dette prosjektet er derfor å vidareutvikle L-AMU lokalt t.d. gjennom tiltak som kan bidra til kompetanseheving, kulturbygging, rolleforståing og kunnskap om relevante verktøy i arbeid med arbeidsmiljø generelt, og sjukefråvær spesielt. Gjennom forankring lokalt og eigarskap til utfordringane, kan L-AMU vidareutviklast til å vere «motor» i det viktige arbeidsmiljøarbeidet.

Alver kommune deltar med dette prosjektet også i KLP sitt arbeidsmiljønettverk som strekk seg over to år: 2023-25. I prosjektperioden vil prosjektgruppa delta i læringsnettverk med andre kommunar med liknande prosjektog motta 150 000 kr til gjennomføring av relevante tiltak lokalt.

2. FØREMÅLET MED PROSJEKTET

Føremålet med prosjektet er å styrke L-AMU som samarbeidsarena i arbeid med arbeidsmiljø generelt, og sjukefråvær spesielt. Gjennom å styrke L-AMU som samarbeidsarena er målet å skape utvikling og godt arbeidsmiljø gjennom felles innsats og forståing, -der L-AMU tek eigarskap til utfordringane og mulighetene og saman skaper klima for endring.

Prosjektet set betydningen av godt partsamarbeidet på dagsorden og har som mål å identifisere tiltak og verktøy som kan styrke L-AMU som samarbeidsarena.

Prosjektet skal bygge opp under måla i samfunnsdelen i kommuneplanen og overordna arbeidsgjevarstrategi.

3. RAMMEVILKÅR

3.1. Føringer for prosjektet

Relevante dokument som legg føringer for prosjektet er lista opp under, og lista er ikkje uttømmende:

- Samfunnsdelen i kommuneplanen
- Verbalpunkt i kommunestyret 182/22
- Arbeidsgjevarstrategi
- Lov og avtaleverk
- Forsking og bransjeprogram, t.d. FAFO/STAMI
- Prosjektmetodikk

3.2. Avhengigheiter

Prosjektet må sjåast i samanheng med andre pågåande sjukefråværsprosjekt, heiltidsprosjekt og oppfølging av medarbeiderundersøkinga (10-faktor).

4. OMTALE AV KONSEPTFASEN

4.1. Organisering og ansvar i konseptfasen

Prosjekteigar	Kommunedirektør
Prosjektleiari	Kommunalsjef HR og utvikling
Prosjektgruppe	Fagansvarleg HMS, HR, rep. helse og omsorg, HVO, HTV.

Prosjektstyre	Adm.styringsgruppe
Referansegruppe	Leiargruppa, tenesteleiargruppa, HR-avdelinga, HMS-gruppa.

4.2. Resultat frå konseptfasen

Konseptfasen skal leie til eit prosjektforslag for ein plan med tiltak for å styrke L-AMU som samarbeidsarena for HMS-arbeid og arbeidsmiljøutvikling lokalt.

Planen skal bidra til eit heilskapleg fokus på partssamarbeidet si rolle i det viktige arbeidsmiljøarbeidet i heile organisasjonen.

4.3. Gevinst

Forventa type gevinst	Skildring	Økonomiske (årsverk, tid, kostnad)
God kvalitet i arbeidsmiljøarbeidet lokalt.	Systematisk HMS-arbeid forankra i planverk og utfordringar lokalt. Felles innsats og forståing for utfordringar i arbeidsmiljøet.	
Sikre regelmessig gjennomføring av møter i L-AMU.	Regelmessige møter i L-AMU med relevant og aktuell dagsorden.	
Trygge og kompetente deltakarar i L-AMU.	Trygg i rolla gjennom opplæring og forventningsavklaring. Eigarskap til arbeidsmiljøutfordringar, og drivkraft i arbeidet lokalt. Kjennskap til ressursar og relevante verktøy i arbeidsmiljøarbeidet.	
Godt partssamarbeid på dagsorden på alle nivå.	Bygge kultur for godt partssamarbeid.	

4.3. Risiko og usikkerheit

Det på går fleire store prosjekt samstundes i kommunen, slik at det vil vere risiko for at det ikkje er mogleg å mobilisere tilstrekkeleg kompetanse til prosjektgjennomføringa. God planlegging og effektiv prosjektgjennomføring, t.d. gjennom «sprint»-tilnærming kan verke avbøtande.

4.3. Kostnader, tidsramme og ressursbehov i konseptfasen

Det er ikkje forventa at prosjektet skal ha kostnader utover ordinær drift. Tiltak som evt. vert foreslått i prosjektet vil kunne medføre finansieringsbehov, men avhengig av omfang vil desse kunne dekkast av midlar frå KLP-nettverket.

Oppstart er planlagt 2. kvartal 2023, med mål om ferdigstilling og vedtak hausten 2023. Val av nye verneombod lokalt hausten 2023.

.