

LIVSFASEPOLITIKK FOR KOMMUNENE BJUGN OG ØRLAND

PROSJEKTPLAN

1. MÅL OG RAMMER

1.1 Bakgrunn

Utvikle en helhetlig personalpolitikk for kommunene Bjugn og Ørland. Seniorpolitiske retningslinjer som en del av livsfasepolitikken ble vedtatt i kommunestyrene høsten 2006 og gjeldende fra 01.01.07. Retningslinjene er evaluert og ble videreført fra 1.1.09.

Evt vurdere om det skal skrives noe mer om bakgrunnen for prosjektet.

1.2 Prosjekt mål

Mål for eventuelt hovedprosjekt presiseres og det refereres til en eventuell overordnet målsetting. Deretter konkretiseres målet for den aktuelle fase (forstudie, forprosjekt). Etter behov kan også delmål defineres. (Kravene til målformulering må da følges).

Overordnede prosjektmål:

- I kommunene Bjugn og Ørland skal det være en personalpolitikk som gir rom for tilpassing til individuelle behov for alle ansatte
- Livsfasepolitikk skal være et verktøy som ivaretar det helsefremmende og det forebyggende perspektivet i personalpolitikken. Det er et mål å forebygge økningen av antall sykemeldte.
- Livsfasepolitikk skal fokusere på ansattes muligheter framfor begrensninger
- Livsfasepolitikk for å være attraktiv arbeidsgiver for å rekruttere og beholde ansatte
- Ansatte står i jobb utover 62 år

Delmål:

- Implementere de seniorpolitiske retningslinjene
- Utarbeide retningslinjer for livsfaseorientert personalpolitikk
- Lederne har kompetanse til å tilrettelegge for ansatte i alle livsfaser
- Ansatte i Bjugn/Ørland har fleksibel arbeidstidsordning
- Nyansatte blir godt tatt i mot og får nødvendig informasjon/opplæring

1.3 Rammer

Prosjektet varer fra 2008 til og med 2009.

Forslag til livsfasepolitiske retningslinjer skal behandles i kommunestyrene i begynnelsen av 2010 og er gjeldende etter behandlingen.

Hvilke økonomiske rammer?

2. OMFANG OG AVGRENSNING

Prosjektet kan deles inn i to faser: en planleggingsfase og en gjennomføringsfase. Planleggingsfasen foregår fra august 2008 til og med mars 2009, mens gjennomføringsfasen foregår fra januar 2009 til og med januar 2010.

Prosjektet skal kun omfatte livsfasepolitikk. Sykefravær vil ikke omfattes av dette prosjektet..

3. ORGANISERING

3.1 Prosjektledelse

Prosjekteier: Kommunene Bjugn og Ørland
Styringsgruppe: Rådmennene i Bjugn og Ørland
Prosjektansvarlig: Personalsjef Eirik Refseth
Prosjektleder: Mabel Slotterøy
Prosjektsekretær: Oddny Stallvik

3.2 Øvrige roller

Prosjektgruppe: Torhild Skaret, Utdanningsforbundet
Gunn Karin Olsen, Fagforbundet Bjugn
Unni Torp, Fagforbundet Ørland
Berit K. Schanke, NSF
Helge Olden, NITO
Kirsten Aune, Delta

Referansegruppe: Mette Jørgensen, KLP (deltar etter behov)
NAV??

Det vil i tillegg bli satt ned arbeidsgrupper etter behov i løpet av prosjektperioden med:

* Representanter fra prosjektgruppa - hovedtillitsvalgte/ plasstillitsvalgte/ ledere

4. BESLUTNINGSPUNKTER, OPPFØLGING OG MILEPÆLER

4.1 Beslutningspunkter

Beslutningspunkt 01	Prosjektplan vedtas i AMU	April 2009
Beslutningspunkt 02	Godkjenne evalueringsrapport	30.3.2010
Beslutningspunkt 03	Kommunestyret har vedtatt livsfasepolitiske retningslinjer	30.3.2010

4.2 Oppfølging

Prosjektleder utarbeider forslag til aktivitetsplan.

Prosjektgruppa gjennomfører 2-3 møter i måneden i planleggingsfasen og deretter avholdes møter siste torsdag i hver måned fra kl. 10.00 - til kl. 12.00 Prosjektleder rapporterer om status og framdrift til prosjektansvarlig.

Prosjektansvarlig rapporterer til styringsgruppa.
Styringsgruppen gjennomfører møter etter behov.

4.3 Milepæler

List opp viktige milepæler med dato og navn på oppgaver/resultater som skal være utført/oppnådd.

Milepæler 2009	Dato	Ansvar
Prosjektplan er utarbeidet og godkjent	30.3.09	Eirik Refseth
Program for introduksjon ved nyttilsetting er utarbeidet	1.4.09	Eirik Refseth
Program for nytilsatte er innført i kommunene	1.7.09	Eirik Refseth
Program for lederopplæring innenfor emnene i prosjektet for ledere med personalansvar er utarbeidet	1.7.09	Eirik Refseth
Lederopplæring innenfor emnene i prosjektet er gjennomført.	1.11.09	Eirik Refseth
Retningslinjer for livsfaseorientert personalpolitikk er utarbeidet	1.11.09	Eirik Refseth
Fleksibel arbeidstid er innført i PRO i kommunene Bjugn/Ørland	1.1.10	Eirik Refseth
Prosjektet er evaluert	30.1.10	Eirik Refseth

5. RISIKOANALYSE OG KVALITETSSIKRING

5.1 Kritiske suksessfaktorer

Kritiske suksessfaktorer

S=sannsynlighet for at den kritiske faktoren skal inntreffe på en negativ måte

K=konsekvens for prosjektet dersom den inntreffer

RF=Risikofaktor (SxK)

Faktorene går fra 1 til 5.

1=liten sannsynlighet/konsekvens og 5=stor sannsynlighet/konsekvens

	Sannsynlighet	Konsekvens	Risikofaktor
Mangelfull informasjon/informasjonsflyt	5	5	25
Mangel på eierskap blant ansatte	4	5	20
Dårlig tid til gjennomføring	4	4	16
Stort arbeidspress for lederne	4	4	16
Uformelle diskusjonsarenaer	5	2	10
Dårlig planleggingsprosess	2	5	10
Stort arbeidspress for prosjektgruppa	2	5	10
Manglende koordinering mellom prosjektene i kommunene	3	3	9
Lederne er ikke motiverte	2	4	8
Manglende system for rapportering	1	5	5

5.2 Kvalitetssikring

I tabellen over er de mest kritiske risikofaktorene merket med rødt. Risikofaktorer som er forbundet med en viss risiko, er merket gul, mens de faktorene som det er minst risiko med, er merket grønn.

For å håndtere prosjektets risikofaktorer, vil vi iverksette følgende tiltak:

- Bruke intranettet aktivt for å informere om prosjektet
- Bevisstgjøre lederne på viktigheten av informasjon
 - Som en del av lederopplæringen (gruppearbeid)

6. GJENNOMFØRING

6.1 Hovedaktiviteter

Hoved-Aktiviteter	Hensikt/Formål	Oppgaver	Ansvar	Tid
Prosjektplan er utarbeidet og godkjent	Sørge for at prosjektet er godt planlagt og forankret i toppledelsen	Utarbeide prosjektplan Legge fram prosjektplan for styringsgruppa	Eirik Refseth	15.3.09 30.3.09
Program for introduksjon ved nytilsetting er utarbeidet	Lederne i Bjugn/Ørland har felles rutiner for hvordan nyansatte tas i mot. Skal sikre at nyansatte blir tatt godt i mot.	Ferdigsstille ”Introduksjon ved nytilsetting”	Eirik Refseth	1.4.09
Program for nytilsatte er innført i kommunene	Lederne i Bjugn/Ørland har felles rutiner for hvordan nyansatte tas i mot. Skal sikre at nyansatte blir tatt godt i mot.	<ul style="list-style-type: none">• Rutinen legges ut på intranett• Planlegge og gjennomføre opplæring for lederne	Eirik Refseth	2.4.09 1.7.09
Lederopplæring er gjennomført	Lederne har kompetanse til å tilrettelegge for ansatte i alle livsfaser	<ul style="list-style-type: none">• Diskutere tema for lederopplæring• Planlegge gjennomføring• Gjennomføre lederopplæring• Evaluere	Eirik Refseth	1.4.09 1.6.09 1.9.09 1.11.09
Retningslinjer for livsfaseorientert personalpolitikk er utarbeidet	Lederne har et verktøy for å tilrettelegge for ansatte i alle livsfaser	<ul style="list-style-type: none">• Utarbeide retningslinjer	Eirik Refseth	1.11.09
Fleksibel arbeidstid er innført i PRO i kommunene Bjugn/Ørland	At ansatte får større medbestemmelse over egen arbeidstid	<ul style="list-style-type: none">• Innføre og videreføre fleksibel arbeidstid	Eirik Refseth	1.11.10

Hoved-Aktiviteter	Hensikt/ Formål	Oppgaver	Ansvar	Tid
Prosjektet er evaluert	Vurdere nytten av prosjektet sett i forhold til målene	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeide plan for evaluering • Gjennomføre evaluering • Skrive evalueringsrapport 	Eirik Refseth	1.6.09 31.12.09 15.1.10

7. ØKONOMI

Stipuler kostnadstyper og størrelser. Sett opp ett budsjett og en finansieringsplan.