**VURDERINGSSKJEMA FOR IA-ARBEID**

**Kvaliteten i IA-arbeidet**

Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjøres.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Påstander** | **Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)** | **Eventuelle tiltak** |
| IA-avtalen er godt forankret hos toppledelsen. |  |  |
| Det er et godt partssamarbeid rundt IA-avtalen hos oss. |  |  |
| Ansatte og ledere har god innsikt i avtalen; i intensjonen, innholdet og forpliktelsene. |  |  |
| Tillitsvalgte og ledere peker på behov og skaper interesse for avtalen. |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Påstander** | **Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)** | **Eventuelle tiltak** |
| Vi har mål og handlingsplan for alle delmål. |  |  |
| Sykefraværsrutinene er kjent for alle i virksomheten. |  |  |
| Tillitsvalgte og ledere har gjennomført felles opplæring. |  |  |
| IA-arbeid og IA-tenkning er innarbeidet i den daglige driften. |  |  |
| Vi følger opp IA-arbeidet, evaluerer og lærer. |  |  |
| Vi når våre mål. |  |  |

**Delmål 1: Sykefravær**
I følge samarbeidsavtalen skal hver virksomhet sette sine mål ut fra egne forutsetninger, fraværsnivå og hva som er realistisk. Virksomhetene skal også sette mål på aktiviteter.

Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjøres.

For en mer utførlig kartlegging viser vi til *Manual for sykefraværsarbeid* som kan lastes ned eller bestilles på www.idebanken.org/materiell.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Påstander** | **Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)** | **Eventuelle tiltak** |
| Sykefraværet i virksomheten er kartlagt.  |  |  |
| Vi har definert mål og måltall. |  |  |
| Ledere får veiledning og kompetanseheving i løsning av vanskelige enkeltsaker. |  |  |
| Vi har oppfølgingsplaner på alle ansatte som skal ha det. |  |  |
| Vi har oversikt over muligheter for tilrettelegging, både innenfor og utenfor egen enhet. |  |  |

**Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne**
IA-avtalens mål er at langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne skal være i arbeid. Dette omfatter både ansatte med redusert funksjonsevne i egen virksomhet, og personer med redusert funksjonsevne utenfor virksomheten. IA-virksomhetene skal lage aktivitetsmål for begge gruppene. I følge samarbeidsavtalen skal virksomheten stille kompetanse og arbeids- og tiltaksplasser til rådighet, slik at personer som NAV har avklart, kan få utprøvd sin arbeidsevne. NAV på sin side skal bistå med kompetanse, økonomiske tiltak og annen tilrettelegging.

Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjøres.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Påstander** | **Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)** | **Eventuelle tiltak** |
| Vi har mulighet for å sette av IA-plasser for personer med redusert funksjonsevne. |  |  |
| Det arbeider i dag personer med redusert funksjonsevne på vår arbeidsplass. |  |  |
| Vi er gode på tilrettelegging som kan gi økt yteevne for ansatte med helseproblemer. |  |  |
| Virksomheten er opptatt av å hindre diskriminering, også i ansettelsesprosesser. |  |  |

**Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte femti år**
I ulike faser av yrkeslivet har ansatte ulike krav, utfordringer og behov. ”Livsfasepolitikk” kaller vi det, når virksomheten har en personalpolitikk som tar hensyn til ulike krav og forventninger som arbeidstakerne må takle på ulike trinn i sitt yrkesliv.

Eldre arbeidstakere er vanligvis betydelige ressurser for virksomheten. Summen av ferdigheter, kunnskap og erfaring er stor blant seniorer. Men synlige og usynlige mekanismer i virksomheten og hos seniorene selv, kan bidra til å skyve seniorene for tidlig ut av arbeidslivet. For å ta vare på seniorressursene må virksomheten tilrettelegge arbeidsoppgavene slik at seniorene kan fortsette å stå i jobb.

Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjøres.
Skjema for en mer utførlig kartlegging finnes på www.vinnvinn.org

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Påstander** | **Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)** | **Eventuelle tiltak** |
| Vår virksomhet er oppdatert på hvordan vi kan dekke kompetansebehovet framover. |  |  |
| Vi har en bevisst og positiv holdning til seniorer i virksomheten. |  |  |
| Eldre arbeidstakere hos oss ønsker stort sett å jobbe til ordinær pensjonsalder. |  |  |