



UiO : **Universitetet i Oslo**

# **IA-avtale 2015 - 2018**

---

**Mål og handlingsplan for Universitetet i Oslo**



### Bakgrunn

Basert på intensjonsavtalen mellom Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet kan den enkelte virksomhet inngå en samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. På bakgrunn av dette inngikk partene ved UiO ny IA-avtale med virkning for perioden 2015 - 2018.

UiO skal legge til rette for at alle ansatte gis gode muligheter for å delta fullt ut i arbeidsoppgavene på sin arbeidsplass. Dette bekreftes i Strategi 2020 hvor en målsetting er at ansatte i forskjellige livsfaser og med forskjellig bakgrunn og funksjonsevne skal kunne utvikle sitt potensial og bidra til felles mål enten arbeidsområdet er forskning, undervisning, formidling eller forvaltnings- og støttefunksjoner. Videre understrekes det i UiOs personalpolitikk at universitetet aktivt skal legge til rette for individuell tilpassing av arbeidsoppgaver, som kombinerer UiOs virksomhetsbehov med den enkeltes forutsetninger, livsfase og livssituasjon.

Den nye intensjonsavtalen legger vekt på forenkling av regelverk, særlig knyttet til oppfølging av sykemeldte. I tillegg er forebygging av sykefravær og kartlegging av konkrete tiltak rettet mot arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne høyere prioritert. Videre er det kjent at arbeidsmiljø har betydning for deltakelse og positiv innsats på arbeidsplassen, og at systematisk arbeid med arbeidsmiljøet virker forebyggende og helsefremmende. Dette tar den nye intensjonsavtalen også hensyn til. Lederforankring og partsamarbeid er begge vektlagt som forutsetninger for å skape et godt og inkluderende arbeidsliv.

Overordnet mål for IA-samarbeidet på nasjonalt nivå er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet, samt hindre frafall fra arbeidslivet. Avtalen følges opp av tre delmål:

- 1) Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001.
- 2) Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
- 3) Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder (sett i forhold til 2009-tall).

I følge avtalen skal UiO på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. De ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå et mer inkluderende arbeidsliv.

Innholdet i IA-handlingsplanen bygger på den nye intensjonsavtalen og UiOs erfaringer omkring tiltak og resultater fra forrige periode. På områder hvor det er oppnådd gode resultater, videreføres og videreutvikles mål og tiltak. Der det ikke kan vises til konkrete eller synlige resultater, har handlingsplanen blitt forsterket med nye tiltak.



## Mål og tiltak for IA-arbeidet ved UiO 2015 - 2018

### Delmål 1: Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001

UiO forventer at ledere på alle nivå skal ha relevant kunnskap om og forståelse for betydningen av aktiv sykefraværsoppfølging. Dette skal bidra til at langtidssykemeldte opprettholder kontakt med arbeidsplassen og utnytter sin restarbeidsevne, og gjennom det reduserer risiko for varig utstøting fra arbeidslivet.

I samsvar med IA-avtalens nasjonale mål er UiOs ambisjon at sykefraværet i gjennomsnitt ikke skal overstige 5,6 %.

MÅL	TILTAK
<p>Målrettet kompetanseutvikling skal bidra til at ledere tar ansvar for forebyggende arbeid og operativ sykefraværsoppfølging i eget miljø.</p> <p>Det skal være god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker både om forebyggende tiltak og i selve sykefraværsoppfølgingen.</p> <p>Oppfølgingsplaner skal være tydelige og målrettede.</p>	<p>Gjennomføre målrettet opplæring/kurs for ledere innen sykefraværsoppfølging.</p> <p>Ta med en tredjepart i oppfølgingsamtaler ved behov.</p>
<p>Rollene i sykefraværsarbeidet skal være avklart og det skal komme tydelig frem hvem som skal gjøre hva.</p>	<p>Synliggjøre at UiO har en intern bedriftshelsetjeneste, og hvilken rolle og funksjon enheten har.</p>
<p>Sykefraværsrutiner- og retningslinjer skal være kjent og følges opp.</p>	<p>Videreutvikle gode verktøy for aktiv sykefraværsoppfølging som rutiner, systemer, rådgivning og veiledninger.</p>
<p>UiO skal til enhver tid ha korrekte og oppdaterte data tilgjengelig ift virksomhetens sykefravær.</p>	<p>Videreutvikle statistikk- og rapportgrunnlag som støtte for god sykefraværsoppfølging</p>



### Delmål 2: Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne

Integrering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne, og/eller redusert arbeidsevne, inngår i UiOs ambisjoner om mangfold i arbeidsstyrken. Dette skal gjenspeiles i rekrutterings- og tilretteleggingsrelaterte strategier.

Funksjonshemmede og ansatte med varig og/eller midlertidig redusert funksjonsevne er i denne sammenheng å betrakte som en målgruppe på linje med andre grupper som kan møte sysselsettingsmessige barrierer, eksempelvis knyttet til kjønn, etnisitet mv.

MÅL	TILTAK
Det må være erkjennelse i alle UiOs ledd om at personer med nedsatt funksjonsevne ikke nødvendigvis har redusert arbeidsevne, men kan ha behov for praktisk tilrettelegging slik at arbeids- og funksjonsevnen blir bedre utnyttet.	Utrede muligheter for et mer helhetlig UiO-samarbeid om tilrettelegging og utprøving i arbeidsforhold ved nye enheter og med nye oppgaver.  Benytte aktivt de muligheter NAV gir til bistand og virkemidler i tilretteleggingsarbeid  Tydeliggjøre UiOs rekrutteringspolitikk i forhold til mangfold, og synliggjøre at vi er en IA-bedrift
Åpne opp for at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidslivet ved å tilrettelegge for at denne gruppen ikke diskrimineres i rekrutteringsprosessen.	Tilby alle involverte parter en rekrutteringsprosess opplæring med særskilt oppmerksomhet på rekruttering av mangfold.  Følge opp bestemmelsene om at dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst én slik søker til intervju før det gis innstilling.
Økt oppmerksomhet på å beholde medarbeidere ved UiO med redusert funksjonsevne	Opprettholde innsats på universell utforming ved UiO som arbeidsplass.  Involvere en tredjepart, f.eks. BHT og/eller NAV Hjelpemiddelsentralen for nødvendig utstyr og tilpasning av arbeidsplassen.



<b>Delmål 2 (forts.)</b>	
<b>MÅL</b>	<b>TILTAK</b>
Øke antall arbeidsplasser for personer som trenger arbeidstrening og/eller tilrettelagte arbeidsoppgaver	<p>Opprettholde dagens omfang av tiltak i samarbeid med NAV for å gi funksjonshemmede plass ved UiO til utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne.</p> <p>Ha dialog med NAV-kontorene og NAV arbeidslivssenter for å sikre at utprøvingen skjer på en god måte både for tiltakshaver og arbeidsplassen.</p> <p>Vurdere om ansvar for organisering, koordinering og formidling av kandidater fra NAV skal ligge hos en sentral instans ved UiO.</p>

<b>Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder</b>	
<p>Mangfold i arbeidsstyrken krever blant annet evne til å møte medarbeideres individuelle behov i ulike faser og livssituasjoner. UiO legger til grunn at alder i stadig mindre grad er egnet til å kategorisere mennesker i livsfaser, og at livsfaserelatert tilrettelegging dermed må ha en individuell og aldersuavhengig tilnærming.</p>	
<b>MÅL</b>	<b>TILTAK</b>
Økt kompetanse i virksomheten mht. hva det innebærer å ha en seniorpolitikk.	Videreutvikle opplæring/kurs innen seniorpolitikk.
Legge til rette for at flere kan stå i jobb lengre.	Forebygge for tidlig avgang med tiltak og tilrettelegging etter behov.
	Følge opp tiltak i henhold UiOs seniorpolitikk og Avtale om seniorpolitiske tiltak.