

UiOs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2025 – 2028

Handlingsplanen bygger på den sentrale IA-avtalens to hovedmål, som er forsterket innsats for å få redusert sykefravær og hindre frafall fra arbeidslivet. [Den sentrale IA-avtalen](#) legger ellers opp til:

- ✓ Forsterke arbeidet med arbeidsmiljø for å forebygge sykdom
 - ✓ Mer målrettet sykefraværsoppfølging der både arbeidsgivers og arbeidstakers plikter tydeliggjøres.
 - ✓ Forsterket innsats på den enkelte arbeidsplass
 - ✓ Innhenting av mer kunnskap om sykefravær og tiltak som kan forhindre frafall fra arbeidslivet
-
- Delmål 1 i handlingsplanen bygger på Mål 1 i UiOs [HMS-mål 2025-2029](#)
 - Delmål 2 i handlingsplanen støtter opp under inkluderingstiltakene i tiltaksplanen for LIM-arbeidet, og [de statlige fellesføringene i tildelingsbrev for 2025 pkt 2](#) med krav til en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV-en.
 - [Det forebyggende psykososiale arbeidet på UiO](#) bygger på HMS-mål 2, samt [arbeidsmiljølovens § 4-3](#) som angir krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Aktuelle tiltak er forebyggende arbeid for å redusere arbeidsrelatert stress, oppfølging av tiltak etter arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) og risikovurdering av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Delmål 1: UiO arbeider planmessig for at det totale sykefraværet ikke overstiger 4% på årsbasis

Tiltak	Beskrivelse av tiltak	Ansvar	Frist	Merknad
Delmål 1a) Opplæring i sykefraværsoppfølging gjennomføres	1. Gjennomføre digital opplæring i sykefraværsoppfølging. 2. Ved behov delta på kurs som tilbys: - Fysiske halvdagskurs - Ledelses og personaloppfølgingsprogrammet (LOP) - Lokale kurs som tilbys ved behov	Personalleder	Kontinuerlig	OPA vil sørge for at digitale kurs gjøres tilgjengelig for personalledere. OPA arrangerer kursene med ev. bistand fra BHT og ØVA

Delmål 1b) Økt fokus på å redusere langtidsfravær ved oppfølging fra dag 1	Tett og tidlig oppfølging av sykmeldte er et sentralt tiltak for å redusere langtidsfravær. Det samme gjelder for gjentakende/hyppig korttidssykefravær. Personalleder må som et minimum gjennomføre oppfølgingssamtaler med den sykmeldte ved sykefraværets 4. og 7.uke, jf aml § 4-6.			
	1. Styrke arbeidet med tilrettelegging under sykefraværet herunder: i. Arbeide aktivt for at den sykmeldte prøver seg i arbeidsrelatert aktivitet/gradert sykmelding så tidlig som mulig under sykefraværet ii. Vurdere om det er hensiktsmessig med tilpassede arbeidsoppgaver ved enheten i sykdomsperioden iii. Benytte egen rutine/ramme for gjennomføring av tidsavgrenset omplassering i en annen enhet i de tilfeller der den ansatte ikke kan fortsette i sin stilling på grunn av sykdom/skade.	Personalleder	Kontinuerlig	OPA utarbeider rutinen innen 2026
	2. Gjentakende korttidsfravær følges opp i samsvar med gjeldende rutiner	Personalleder		OPA omtaler oppfølging av korttidsfravær på nettsidene innen 2026
	3. Oppdatere informasjonen om tilrettelegging på UiOs nettsider	OPA	Innen 2026	
	4. Videreutvikle og målrette BHT sitt tilbud innen ergonomiske tjenester	BHT	Kontinuerlig	

Delmål 1c) Arbeidsrelatert sykefravær skal prioriteres.	1. Avklare i dialogmøte om sykefraværet skyldes forhold på arbeidsplassen, og iverksette relevante tilretteleggingstiltak.	Personalleder og den sykmeldte	Kontinuerlig	OPA vil oppdatere mal for oppfølgingssamtale med relevante spørsmål innen 2026.
Delmål 1d): Oppfølging av sykefravær blant stipendiater skal prioriteres	1. Gjennomføre organisatoriske/psykososiale tiltak ved den enkelte avdeling eller grunnenhet som kan forebygge sykefravær blant stipendiater, eksempelvis ved hjelp av verktøy for risikovurdering. 2. Levere statistikk til AMU og LAMU-ene over sykefraværet blant stipendiater 3. Tilby kurs om stress og mental helse	Den enkelte enhet OPA OPA med bistand fra BHT	Innen 2026 Årlig Årlig	Psykososialt arbeidsmiljø på UiO - For ansatte - Universitetet i Oslo

Delmål 2: UiO arbeider planmessig for å redusere frafallet i arbeidslivet

UiO skal ha mangfold i arbeidsstyrken, hvilket forutsetter evne til å møte ansattes individuelle behov i ulike livsfaser- og situasjoner. Inkludering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne og/eller arbeidsevne er en integrert del av UiOs mål om å fremme mangfold i arbeidsstyrken.

Tiltak	Beskrivelse av tiltak	Ansvar	Frist	Merknad
Delmål 2a) Inkludere arbeidstakere med redusert funksjons-/arbeidsevne	1. Benytte tiltak under delmål 1a) og 1b)	Personalleder, BHT og OPA	Kontinuerlig	
	2. I dialog vurdere muligheten for, og eventuelt tilrettelegge for, alternative arbeidsordninger i en periode	Personalleder og arbeidstaker	Kontinuerlig	Alternative arbeidsordninger kan være tilrettelegging av arbeidstid, herunder unntak fra kjernetid, hjemmekontor, tilpasset arbeidsplass, tilpassede arbeidsoppgaver eller redusert stilling. Les mer på UiOs nettside (uio.no).
	3. BHT kan bistå med for eksempel rådgivning, arbeidsplassvurdering og krav- og funksjonsvurdering knyttet til fysiske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer NAV Hjelpemiddelsentral kan ved behov involveres til å veilede om tilrettelegging, herunder hjelpemidler og nødvendig utstyr	Personalleder med bistand fra BHT	Kontinuerlig	

Delmål 2b) Forebygge frafall, herunder tidligpensjon	1. Aktivt følge opp og sørge for gjennomføring av seniorpolitiske tiltak, herunder seniorsamtaler	Personalleder og arbeidstaker	Kontinuerlig	Seniorpolitiske tiltak ved UiO - For ansatte - Universitetet i Oslo
	2. Utarbeide en livsfasepolitikk 3. I dialog vurdere muligheten for, og eventuelt tilrettelegge for, alternative arbeidsordninger i en periode ved også særlige behov i konkrete livssituasjoner	OPA og fagforeningene Personalleder og den ansatte	Oppstart i løpet av 2026 Kontinuerlig	Alternative arbeidsordninger kan være tilrettelegging av arbeidstid, herunder unntak fra kjernetid, hjemmekontor, tilpasset arbeidsplass, tilpassede arbeidsoppgaver eller redusert stilling. Les mer på UiOs nettside (uio.no).
Delmål 2c) 2,5 % av alle ansettelser innen utgangen av 2028 er av personer med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV	1. Vurdere teknisk-administrative stillinger for traineeprogrammet i staten gjennom en dokumentert vurdering i jobbanalysen	Personalleder	Kontinuerlig	Traineeprogrammet i staten (arbeidsgiver.dfo.no). Der stillingen ikke vurderes som egnet for traineeprogrammet, skal dette særskilt beskrives. I forbindelse med LIM-rapporteringen skal personalleder, i tillegg til å rapportere antall rekrutteringer, også rapportere hvor mange stillinger som er utlyst gjennom traineeprogrammet.
	2. Ved ledige stillinger vurdere og dokumentere om stillingen kan	Personalleder	Kontinuerlig	Informasjon om arbeidstrening og lønnstilskudd - For ansatte – Universitetet i Oslo

	benyttes i tiltak med lønnstilskudd fra NAV			Midlertidig lønnstilskudd (nav.no) Der stillingen ikke kan benyttes i tiltak, skal dette særskilt beskrives. I forbindelse med LIM-rapporteringen skal personalleder, i tillegg til å rapportere antall rekrutteringer, også rapportere om hvor mange stillinger som er vurdert å kunne benyttes i tiltak.
	3. Oppdatere relevante maler m.m. med punkt for vurderingen av punkt 1 og 2 ovenfor	OPA	Innen 2026	
	4. Øke antall i arbeidstrening via NAV	Personalleder	Kontinuerlig	Informasjon om arbeidstrening og lønnstilskudd - For ansatte - Universitetet i Oslo Arbeidstrening (nav.no)
	5. Oppdatere relevante nettsider med informasjon om punkt 1, 2 og 4.	OPA		
	6. Anskaffe og ta i bruk rekrutteringsplattformer rettet mot arbeidssøkende med funksjonsnedsettelse og/eller hull i CV	OPA og personalleder	Innen 2027	

Frister

Der det er relevant er det ført opp tidsangivelse og frister for arbeidet

Ansvar

I handlingsplanen fremgår det hvem som har ansvar for den konkrete aktiviteten.

Rapportering/evaluering

OPA vil i forbindelse med at HMS-rapporteringen kunne utarbeide en statusrapport over de sentrale aktivitetene i IA-avtalen.

De tiltak som er rettet mot lokal enhet/lokal leder, handler i stor grad om tiltak for å få ned sykefraværet og er utvidede tiltak koblet til tilsvarende HMS-mål. Det er derfor mest hensiktsmessig at enhetene rapporterer om måloppnåelse gjennom rapporteringssystemet for HMS-målene.