UiO : Universitetet i Oslo

UiOs mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2019-2022

1 Den nasjonale IA-avtalen for perioden 2019-2022

Avtalen ble signert av de sentrale partene i arbeidslivet 18.12.2018. Partene er enige om to hovedmålsettinger:

- Mål 1: Sykefraværet skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.
- Mål 2: Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

Innsatsområdene er forebyggende arbeidsmiljøarbeid og lange gjentagende sykefravær.

2 UiOs mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv (IA) i perioden 2019-2022

UiOs mål- og tiltaksplan er utarbeidet på bakgrunn av ovennevnte avtale, og omhandler sentrale overordnede mål og tiltak for IA ved UiO i perioden 2019-2022. Lokal enhet ved nærmeste leder vil ha det operative ansvaret for oppfølgingen av den enkelte ansatte i tråd med UiOs rutiner og retningslinjer knyttet til IA og seniorpolitikk.

Nasjonalt mål 1:

Sykefraværet skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

> *«Flere sektorer, bransjer og virksomheter har et lavt sykefravær. I disse bransjene og virksomhetene vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet. «*

Mål for UiO:

UiO har i dag et forholdsvis lavt sykefravær, og skal fortsette å jobbe målrettet for å opprettholde et lavt sykefravær. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis.

Mål	Tiltak
Kompetanseutvikling skal bidra til at ledere tar ansvar for forebyggende arbeid og operativ sykefraværsoppfølging.	• Videreutvikling av eksisterende kompetanseutviklingstilbud. • Opprettholde arbeidet med synliggjøring av BHTs rolle og funksjon. • Det skal årlig tilbys målrettede kurs i

	oppfølging av sykefravær. Målgruppen er ledere, personalkonsulenter andre aktuelle som arbeider med arbeidsmiljø/HMS/-sykefravær. Roller og ansvar skal være en del av opplæringen. • Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging/håndtering av lange eller gjentagende og hyppige sykefravær skal særskilt tas opp som tema på kursene i avtaleperioden. • Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og ansattes aktivitetsplikt skal også tas opp som tema i kursene.
I oppfølging av sykefravær skal det være fokus på tilrettelegging, muligheter og løsninger, ev. avklaring av restarbeidsevne, og avklaring mht. når den ansatte antas å kunne komme tilbake i arbeid. Tilsvarende som for langvarig sykefravær, så skal hyppig gjentagende sykefravær også følges opp.	• Sykefraværsrutiner og retningslinjer skal sikre tidlig og god dialog, og tett oppfølging. • Som følge av ny IA-avtale gjennomgås og revideres de sentrale rutinene for oppfølging av sykmeldte i løpet av 2019. • I avtaleperioden tas det opp til vurdering om det skal etableres en rådgivende gruppe sentralt med representant fra BHT, ADS og AP som kan bistå fakultet/enheter i saker.
Korrekt, relevant og pålitelig statistikk.	Videreutvikle statistikk- og rapportgrunnlag slik at enhetene får godt verktøy for oppfølging av utviklingen i sykefravær.

Nasjonalt mål 2:
Frafallet fra arbeidslivet skal reduseres.

«Med frafall menes personer i yrkesaktiv alder som ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær. Det er vanligvis langtidssykmeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.
«Gjennom å jobbe godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, skal virksomhetene være med på å skape gode inkluderingsarenaer i arbeidslivet.

IA-avtalens suksess må vurderes i lys av partenes konkrete innsats, aktiviteter og resultater. Det skal utvikles indikatorer som gir informasjon om aktiviteter og leveranser hos alle partene i samarbeidet, inkludert myndighetenes innsats.

Mål for UiO:

UiO legger til grunn at virksomheten skal ha mangfold i arbeidsstyrken. Det krever evne til å møte ansattes individuelle behov i ulike faser og livssituasjoner. Integrering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne og/eller redusert arbeidsevne inngår i UiOs ambisjoner om mangfold i arbeidsstyrken, og gjenspeiles også i andre rekrutterings- og tilretteleggingsrelaterte strategier.

Mål	Tiltak
Ansatte som får et fraværsløp som går over i AAP/uførepensjon og som ev. får innvilget permisjon uten lønn i ett år, skal følges tett opp i permisjonsperioden med sikte på videre avklaring av arbeidsevne/om den ansatte kommer tilbake i arbeid innen utløpet av permisjonsåret/etter endt permisjon.	• Videreutvikle rutine til enhetene for oppfølging av langtidssykemeldte i ev. permisjonssår etter maksdato. Oppfølgingen i permisjonsåret skal beskrives, og det skal lages en sjekkliste for hva som må være avklart før eventuell omplassering/utprøving ved annen enhet. • UiO har som mål at det skal legges til rette for utprøving på tvers av enheter/fakulteter.
Tilrettelegge for å beholde ansatte ved UiO med redusert funksjonsevne.	• I byggesaker og ombyggingsprosjekter mv. følger UiO gjeldende regelverk knyttet til universell utforming. God byggesakshåndtering skal sikre fokus på universell utforming, slik at dette ivaretas. • Involvere BHT og/eller NAV for nødvendig utstyr, hjelpemidler og tilpasning på arbeidsplassen.
Forebygge for tidligpensjon.	• Følge opp tiltak iht. UiOs seniorpolitikk, jf. avtale om seniorpolitiske tiltak. • Tilby inntil to kurs i året for seniorer i samarbeid med Statens pensjonskasse (SPK).
IA-arbeid i praksis bør være tema i aktuelle organer som ledd i det systematiske forebyggende	Forebyggende arbeidsmiljøarbeid (fysisk og psykososialt arbeidsmiljø), sykefravær og IA bør

arbeidsmiljøarbeidet lokalt på enhetene.	være et faglig, overordnet tema på UiOs AMU/LAMU minst 1 gang i året. Hovedfokus bør være på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og tiltak.