Til: Sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Fra: Avdeling for personalstøtte

Dato: 25. juni 2017

**Statusrapport for IA-handlingsplan 2015-2018**

Dette notatet gir oversikt over status i arbeidet med tiltakene i UiOs IA-handlingsplan. IA-handlingsplanen er under god oppfølging. Det gjøres mange relevante og målrettede tiltak i organisasjonen, og flere vil være under arbeid frem til 2018 når inneværende handlingsplanperiode er over. Det følgende er derfor en gjennomgang av tiltak, både igangsatte og planlagte. I 2019 vil Avdeling for personalstøtte (AP) legge frem en evalueringsrapport av handlingsplanen og tiltakene for AMU

**Bakgrunn**

Regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet har sammen signert en intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv. UiO har signert samarbeidsavtalen. Gjennom inngåelse av denne avtalen har universitetet forpliktet seg til aktiv oppfølging av IA-avtalens intensjoner, hvor hovedmålsettingen er:

«Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet»

Det er utarbeidet en nasjonal IA-handlingsplan som inneholder tiltak og ønskede resultat og mål innen arbeid med sykefraværsoppfølging, tilrettelegging for personer med redusert funksjonsevne, samt seniortiltak. UiO har valgt å ta utgangspunkt i nasjonale mål for IA-arbeidet som en rettesnor for egne tiltak og mål.

**Nasjonale IA mål**

IA-avtalens tre delmål på nasjonalt nivå er:

* Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
* Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
* Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet.

UiO har i egen handlingsplan konkretisert flere tiltak, som er tilpasset universitetets behov. Dette innebærer at arbeid med sykefraværsoppfølging, tilrettelegging av arbeidsplass for funksjonshemmede arbeidstakere, samt arbeid med tiltak som kan hindre utstøting er prioriterte oppgaver i IA arbeidet (vedlegg 1 IA-handlingsplan).

**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 a. Kompetanseutvikling**

Målrettet kompetanseutvikling skal bidra til at ledere tar ansvar for forebyggende arbeid og operativ sykefraværsoppfølging i eget miljø. Det skal være god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

**Gjennomføring ved UiO**

Det avholdes kurs i sykefraværsoppfølging hvor formålet er å gi ledere med personalansvar og personalkonsulenter kunnskap om oppfølging av sykefravær. Kurset avholdes 1 gang pr halvår, avhengig av påmelding til kurset.

Våren 2017 er det iverksatt en revidering av kurs i sykefraværsoppfølging til i større grad å ha fokus på leders samtale med den ansatte, kurset vil ha som mål å gi ledere praktiske ferdigheter for oppfølging av sykmeldte.

For å sikre måloppnåelse er det viktig at det jobbes lokalt med konkrete IA-tiltak, og at lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) er sentrale i arbeidet med å integrere IA på alle nivåer. LAMUene skal ha fokus på gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeids- og læringsmiljø i enheten som ligger i sitt eget verneområde, samt delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og ha tett oppfølging av utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

Det er planlagt at samtlige LAMU skal tilbys kurset «IA-arbeid i praksis». Gjennom aktiv bruk av UiOs IA-handlingsplan i opplæringen vil det sikres at overordnede tiltak blir forankret lokalt. Kurset «IA-arbeid i praksis» vil videre gi innsikt i metoder for å arbeide med nærvær og inkludering i egen enhet, bidra til økt kompetanse og læring rundt hvordan dialogverktøy kan fremme samarbeid i arbeidshverdagen.

**Mål b. Roller**

Rollene i sykefraværsarbeidet skal være avklart og det skal komme tydelig frem hvem som skal gjøre hva.

**Gjennomføring ved UiO**

Det er utviklet og etablert et rolle- og ansvarskart for hva de ulike rollenes oppgaver er i sykefraværsoppfølging Det er videre utarbeidet en kontaktveileder for det faglige støtteapparatet som kan gi råd og veiledning om sykefraværsoppfølging.

**Mål c. Sykefraværsrutiner**

Sykefraværsrutiner og retningslinjer skal være kjent og følges opp.

**Gjennomføring ved UiO**

UiO har gode nettsider med informasjon om rutiner, plikter og rettigheter samt praktiske veiledere for ledere, personalkonsulenter i sykefraværsoppfølging. Dagens sykefraværskurs gir ledere og personalkonsulenter en god innføring i lovverk samt UiO s egne sykefraværsrutiner.

Bistand til arbeidstakere og ledere ved sykefravær er en sentral oppgave for bedriftshelsetjenesten. Bistanden fra BHT er både fortrolige samtaler med sykmeldte, og med de ledere som skal følge opp sykmeldte. BHT har god kjennskap til tilbud innen NAV-systemet og «Raskere tilbake- ordninger», og fungerer ofte som en informasjonsleverandør i forhold til dette for den sykmeldte og fastlege.

Det er utarbeidet en rutine hvor alle som er sykmeldt over 6 måneder blir fulgt opp av fraværsgruppen for en gjennomgang av praktiske forhold rundt videre utbetaling av sykepenger og andre lønns og pensjons relaterte spørsmål.

Det er laget en nettveileder som beskriver rutinen for å ta ut fortløpende rapporter over sykefravær i HR-portalen

**Mål d. Sykefraværsstatistikk**

 UiO skal til enhver tid ha korrekte og oppdaterte data tilgjengelig ift virksomhetens sykefravær.

**Gjennomføring ved UiO**

Det leveres årlig statistikk til AMU som inneholder oversikt over totalt sykefravær, egenmeldt og legemeldt fravær, fravær fordelt på kjønn, enhet og om en er vitenskapelig eller teknisk administrativansatt samt på enhetsnivå.

**Sykefravær ved UiO**

Universitetet i Oslo har et lavt stabilt sykefravær, og det har ikke vært vesentlig endringer de siste årene. Sykefraværet i 2015 var 3,4 %, mens det samlede totale fraværet ved UiO i 2016 er på 3,97 %. UiO ligger godt under IA avtalens overordnede målsetting på 5.6 %.

Figur 1 viser totalt sykefraværsprosent ved UiO, herunder egenmeldt og legemeldt fravær for både kvinner og menn for 2016.



For å gi ledere mulighet til å gå inn i de enkelte tallene for sin egen enhet, arbeides det nå med en veileder for uthenting av ulike sykefraværsrapporter i HR-portalen. Dette vil gjøre det mulig for ledere å hente ut rapporter å iverksette tiltak basert på mer helhetlig oversikt og dyptgående analyser. Veilederen vil bli tilgjengelig i løpet av høsten 2017. Det er lagt ut bestilling på følgende veiledere.

* Veileder for uthenting av detaljert rapport over ansatte og deres sykefravær for ledere med direkte personalansvar
* Veileder for uthenting av rapport over sykefravær på enhets og avdelingsnivå for avdelingsledere og instituttledere
* Veileder for uthenting av rapport med oversikt over sykefravær (på overordnet nivå, ikke personnivå) for Fakulteter/sentraladministrasjonen/UiO ledelsen
* Veileder for personalkonsulenter ettersom kun de og øverste ledelse har autorisasjon til å ta ut rapporter for hele fakultetet. Personalkonsulenter blir bedt om å ta ut på vegne av øverste ledelse eller instituttledelse ettersom kontorsjef og personalledere ved fakultetene ikke får tilgang til alle ansatte på fakultet i HR-Portalen.

**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 a.**

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.

**Gjennomføring ved UiO**

Kartlegging av tilrettelegging ved fakulteter og enheter

For å jobbe målrettet med tiltak som retter seg mot arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne ble det gjennomført en spørreundersøkelse ved alle fakulteter og enheter i forbindelse med likestillingsrapporteringen.

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Rapportering om mangfold, herunder etnisitet og nedsatt funksjonsevne, gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte.

Nedsatt funksjonsevne

9 av 12 av enhetene rapporterer om at de har hatt egne mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2016. Enhetene melder om at de følger ordinært regelverk og at de håndterer enkelt saker fortløpende. Det spilles også inn at gamle/fredet bygningsmasse generelt er en utfordring for fysisk tilrettelegging.

Utdrag fra enhetenes rapportering:

*“På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2016?”*

|  |  |
| --- | --- |
| Antall enheter med tiltak | Svaralternativer |
| 6 | Fleksibel arbeidstid |
| 5 | Tilrettelegging av intern kommunikasjon |
| 8 | Teknisk tilrettelegging |
| 0 | Annet |

\*På dette spørsmålet var det mulig å krysse av for på flere av svaralternativene.

Flere enheter benytter fleksibel arbeidstid som en måte å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er 8 enheter som har iverksatt teknisk tilrettelegging i 2016. Eksempel på tiltak er installering av elektroniske dørpumper og bedre fysisk tilgang for medarbeider i rullestol.

*“Har dere vurdert å gi funksjonshemmede mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?”*

5 av 12 enheter har i 2016 vurdert muligheten for å gi personer med nedsatt funksjonsevne utprøving av sin arbeidsevne ved enheten.

*“Hvordan kom utprøvingen i gang?”*

3 enheter viser til samarbeid med NAV. Ved for eksempel JUR er det i samarbeid med NAV etablert en praksisordning som åpner for praksiskandidater med nedsatt arbeidsevne av ulike årsaker. En annen enhet viser til samarbeid med Fontenehuset, mens en tredje enhet har vært i kontakt med NAV for å få mer informasjon om mulighetene for å tilrettelegge for utprøving ved sin enhet.

Dette indikerer at det gjøres flere positive tiltak på enhetene, men at det vi kreve både mer kompetanse, råd og veiledning for å få en lik praksis og forståelse for feltet.

**Mål b.**

Åpne opp for at personer med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i arbeidslivet ved å tilrettelegge for at denne gruppen ikke diskrimineres i rekrutteringsprosessen.

**Gjennomføring ved UiO**

For å sikre at personer med nedsatt funksjonsevne skal ha mulighet til å søke på jobber på Universitetet i Oslo uten å møte på teknologiske barrierer, er det inngått avtale med Jobb Norge, som leverer et fullt tilgjengelig søkesystem. Søknadssystemet er utviklet i samsvar med krav i «Forskrift om universell utforming av informasjons- og kommunikasjonsteknologiske (IKT)-løsninger» og tilpasset standarden «Retningslinjer for tilgjengelig webinnhold». Systemet gir mulighet for avkryssing om en har en funksjonshemming, og kandidater blir dermed markert for videre prosess om personen fyller kvalifikasjonskravene til stillingen.

Det er avholdt kurs for personalkonsulenter med fokus på tilsettingsprosessen for personer med nedsatt funksjonsevne. Kurset har gitt personalkonsulenter kunnskap i lovverk og hovedregelen og utgangspunkt for tilsetting av funksjonshemmede i staten.

**Mål c.**

Økt oppmerksomhet på å beholde medarbeidere ved UiO med redusert funksjonsevne

**Gjennomføring ved UiO**

Universell Utforming

UiO er et samfunnsengasjert universitet og ønsker å gi alle tilgang til våre utdannings- og forskningsmuligheter, uavhengig av funksjonsevne. For UiO betyr dette i praksis at endringer, oppgradering og nybygg skal tilrettelegges for personer med nedsatt funksjonsevne. UiO inkluderer UU i alle prosjekter, og i tillegg gjennomføres det hvert år flere rene UU-prosjekter slik vi er pålagt av Kunnskapsdepartementet. Dette kan for eksempel være nye atkomstramper og automatiske døråpnere. Det er til tider en stor utfordring for UiO å tilrettelegge for UU. Gamle og lite tilpasningsdyktige bygninger gir tekniske begrensninger, mens vernede og fredede bygninger gir andre begrensninger.

Det er utviklet nettinformasjon/veileder om tilrettelegging for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Veilederen tar utgangspunkt i at mange arbeidstakere med midlertidig eller permanent redusert funksjonsevne kan holde seg i arbeid med egnet tilrettelegging. Det er videre utviklet en kontaktveileder hvor brukere enkelt kan finne frem til rett ressurs på å få svar på tilretteleggingsspørsmål.

BHT bistår også̊ konkret i dialog/oppfølging i regi av Hjelpemiddelsentralen og bistår i utprøving av hjelpemidler og i noen sammenhenger bistår med krav og funksjonsvurdering

**Mål d.**

Øke antall arbeidsplasser for personer som trenger arbeidstrening og/eller tilrettelagte arbeidsoppgaver

**Gjennomføring ved UiO**

Det er i mindre grad jobbet med tiltak i samarbeid med NAV for å gi funksjonshemmede plass ved UiO til utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne.

Det planlegges en workshop i løpet av høsten 2017 om hvordan ansvar for organisering, koordinering og formidling av kandidater fra NAV skal skje ved UiO.

**Delmål 3**Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder

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.

**Gjennomføring ved UiO**

UiOs avtale om seniorpolitiske tiltak omfatter arbeidstakere fra og med fylte 60 til 70 år. Seniorpolitikken skal bidra til at universitetet nyttiggjør seg den kompetansen som universitetets eldre arbeidstakere representerer, og til at UiOs seniorer får en meningsfull arbeidssituasjon.

Seniorsamtale

Når en medarbeider ved UiO passerer 60 år, har vedkommende krav på en «seniorsamtale», det vil si en samtale om status og videre utvikling med sin leder. Samtalen skal kartlegge den enkelte seniors ønsker og ambisjoner, framtidsutsikter og kompetanseutviklingsbehov, og danne grunnlag for planlegging av videre arbeidssituasjon.

Seniorkurs

Seniorer (og deres ledere) får tilbud om seniorkurs i regi av UiO og SPK. Kurset går over 5 timer og gir deltagerne mulighet og hjelp til å bli bevisst egne behov og ambisjoner og tilrettelegge av videre arbeidskarriere etter fylte 60 år. I forbindelse med innkalling til deltagelse på seniorkurs får ansatte tilbud om en individuell utregning av sin egen pensjon i regi av Statens pensjonskasse. Det året en medarbeider fyller 60 år har den ansatte rett til 1 uke ekstra ferie.