



UiO : Universitetet i Oslo

Verneombudssamling 12. juni 2015

IA ved UiO

v/personaldirektør Irene Sandlie



UiOs IA-handlingsplan 2015-2018



- Partene ved UiO signerte ny IA-avtale med virkning fra 15. januar 2015
- Ny IA-handlingsplan ble drøftet både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden
- Ny IA-handlingsplan ved UiO ble vedtatt i AMU 1. juni 2015

IA-avtalens overordnede mål



- Bedre arbeidsmiljøet
- Styrke jobbnærværet
- Forebygge og redusere sykefravær
- Hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet

Nasjonal IA-avtale - hva er nytt?



- Forenklinger i reglene for oppfølging av sykmeldte
- Fjerner flere sanksjoner overfor arbeidsgivere som ikke følger opp sine plikter
- Forsterket innsats for personer med nedsatt funksjonsevne
- Satser mer på kunnskapsutvikling og forsøk
- Vektlegger forebygging
- Økt og bedre bruk av graderte sykemeldinger

IA-avtalens tre delmål

1. Reduksjon i sykefraværet med 20 %. Det nasjonale nivå skal ikke overstige 5,6 %
2. Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne
3. Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder.

Oppsummering forrige IA-periode



- I perioden 2010-2014 har UiO nådd de nasjonale målsettingene for IA-arbeidet
- Det har blitt jobbet konkret med forbedring av rutiner, opplæring og tilrettelegging innenfor IA-avtalens mål og intensjoner
 - På områdene sykefravær og yrkesaktivitet for seniorer kan det vises til gode resultater
 - Det har vært jobbet godt med individuell tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, men det er likevel få overordnede systematiske tiltak å vise til

UiOs IA-handlingsplan 2015- 2018



- 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

IA-handlingsplan 2015-2018

Mål	Tiltak
<p>Delmål 1: Sykefravær</p> <ul style="list-style-type: none"> • Målrettet kompetanseutvikling • Tydelige oppfølgingsplaner og rutiner • Avklarte roller • Korrekte data og statistikk 	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre opplæring/kurs for • Synliggjøre BHTs rolle/funksjon • Videreutvikle verktøy/rutiner • Videreutvikle data/statistikkgrunnlag
<p>Delmål 2: Funksjonsnedsettelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • God tilrettelegging av arbeidsoppgaver, og tilpasning av arbeidsplassen • Ingen diskriminering i rekrutteringsprosess • Øke antall arbeidsplasser til arbeidstrening mv 	<ul style="list-style-type: none"> • Mer helhetlig UiO-samarbeid ifm tilrettelegging/utprøving av nye oppgaver • Tett dialog m/NAV, og benytte bistand ift virkemidler, utstyr og utprøving mv. • Følge regelverket for rekruttering • Vurdere ansvar for organisering
<p>Delmål 3: Seniorpolitikk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Øke kompetansen i virksomheten • Legge til rette slik at flere kan stå lengre i jobb 	<ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle opplæring • Forebygge aldersavgang gjennom tilrettelegging • Følge opp UiOs seniorpolitikk

Hva innebærer samarbeidsavtalen om IA



- Virksomheten stiller seg bak målene og handlingsplan
- Arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og ansatte samarbeider målrettet for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass
- Arbeidsgiver, tillitsvalgte og ansatte har tydelige forpliktelser etter avtalen

Verneombudets oppgaver



- Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker om arbeidsmiljø
- Påse at maskiner, utstyr og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare
- Påse at arbeidstakerne får nødvendig instruksjon, øvelse og opplæring
- Påse at arbeidet er tilrettelagt slik at arbeidet kan utføres forsvarlig
- Tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet

Verneombudets rolle i UiOs IA-arbeid



- Understøtter den rollen og de oppgavene verneombudet har knyttet til systematisk HMS-arbeid for øvrig. Arbeid med HMS favner imidlertid bredere enn målsettinger som er definert IA-avtalen
- Ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet
- Bidra til å gjøre IA-arbeidet til en del av det systematiske HMS-arbeidet

Eksempler på oppgaver som kan knyttes opp mot IA

- Planer som får betydning for arbeidsmiljøet som f.eks. ombygginger, omorganiseringer, flyttinger
- Rutiner for opplæring som har betydning for arbeidsmiljøet
- Ivareta den ansatte gjennom vernerunder og risikovurderinger
- Rapporter fra vernerunder eller andre HMS- aktiviteter
- Oversikt over enhetenes sykefravær i AMU/LAMU