

UiOs mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2023-2024

1 Den nasjonale IA-avtalen for perioden 2019-2024

Avtalen ble signert av de sentrale partene i arbeidslivet 18. desember 2018. Den 2. november 2022 ble avtalen forlenget til 31. desember 2024. Partene er enige om to hovedmålsettinger:

- **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 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.*

Innsatsområdene i avtaleperioden er forebyggende arbeidsmiljøarbeid, herunder forebygging av sykefravær og særlig lange gjentakende sykefravær.

2 UiOs mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2023-2024

UiOs mål- og tiltaksplan er utarbeidet på bakgrunn av ovennevnte avtale, og omhandler sentrale overordnede mål og tiltak for IA ved UiO i perioden 2023-2024.

I tråd med den nasjonale handlingsplanen for IA skal UiO forsterke arbeidet knyttet til forebygging av sykefravær, og særlig lange og gjentakende sykefravær. Videre skal vi øke innsatsen for å beholde ansatte ved UiO med redusert funksjonsevne/arbeidsevne, og forebygge tidlig pensjonering.

Lokal enhet ved nærmeste leder med personalansvar vil ha det operative ansvaret for oppfølgingen av den enkelte ansatte i tråd med UiOs rutiner og retningslinjer knyttet til IA og seniorpolitikk.

Mål: Reduksjon av sykefraværet

UiO har et forholdsvis lavt sykefravær som i gjennomsnitt er på mellom 3 % - 4 %, og UiO skal fortsette å arbeide målrettet for å opprettholde et lavt sykefravær og forebygge sykefravær. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 4 % på årsbasis.

Tiltak:

1. Kompetanseutvikling

I arbeidet med å forebygge og følge opp sykefravær, skal UiO opprettholde og videreutvikle kompetansetilbudet rettet mot ledere. Det skal årlig tilbys målrettede kurs i forebygging og oppfølging av sykefravær. Målgruppen er spesielt ledere, men også personalkonsulenter og andre aktuelle som arbeider med arbeidsmiljø/HMS/-sykefravær. Kursene skal ha et særlig fokus på:

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid og oppfølging og håndtering av lange og gjentakende sykefravær.
- Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt og ansattes aktivitetsplikt.
- Forebygging og oppfølging av arbeidsrelatert sykefravær.
- Forebygging og oppfølging av sykefravær ved graviditet.
- Helsefremmende arbeidsplasser

2. Videreutvikling av dagens veiledninger og verktøy for sykefraværsoppfølging

Veiledninger og verktøy for ledere knyttet til forebygging og oppfølging av sykefravær skal gjennomgås og i større grad tilpasses de mest aktuelle yrkesgruppene ved UiO. Med yrkesgrupper menes i dette tilfelle f.eks. kontorarbeidsplasser, undervisning, eiendomsdrift, laboratoriearbeid, renhold mv. Ulike yrkesgrupper krever ulike tiltak tilpasset arbeidsformene. Til dette arbeidet kan blant annet [Idébanken](#) og [Arbeidsmiljøportalen](#) være nyttige verktøy lokalt.

3. Kontinuerlig arbeid med forebyggende arbeidsmiljøtiltak

- Enhetene skal arbeide systematisk med å skape et helsefremmende arbeidsmiljø og hva det innebærer å være en IA-bedrift.
- Tema som omhandler forebyggende arbeidsmiljøtiltak, skal være tema minst 2 ganger i året på LAMU/AMU.

Mål: Frafallet i arbeidslivet skal reduseres.

UiO 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 arbeidsevne inngår i UiOs ambisjoner om mangfold i arbeidsstyrken.

Tiltak:

Ansatte med redusert funksjons-/arbeidsevne

- Ansatte som får et fraværsløp som går over i AAP/uførepensjon og som 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. Fakultetene/enhetene anbefales å benytte de sentrale verktøy/veiledninger i arbeidet.
- Det skal utarbeides egen rutine og samtaleverktøy for oppfølging av sykefravær ut over maksdato for sykepenger.
- UiO er èn arbeidsgiver, og ansatte som har behov for utprøving av arbeidsoppgaver for å få avklart sin arbeidsevne, skal så langt det er mulig få mulighet til å utprøve sin arbeidsevne på tvers av fakulteter/enheter.
- 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 UiO BHT i tilretteleggingsmøter, krav og funksjonsvurdering, arbeidsplassvurderinger og/eller NAV for å få veiledning om nødvendig utstyr, hjelpemidler og tilpasning på arbeidsplassen.
- Vurdere tiltak med mulighet for lønnstilskudd fra NAV.

Forebygge tidligpensjon

- Følge opp tiltak iht. UiOs seniorpolitikk, jf. [avtale om seniorpolitiske tiltak](#).
- Tilby årlige [seniorkurs](#) etter behov om pensjon, valgmuligheter og pensjonsberegning i samarbeid med Statens pensjonskasse (SPK).

Tiltaksplanen vil bli evaluert innen utgangen av 2024.

Nyttig informasjon knyttet til den sentrale IA-avtalen, sykefravær mv.:

[PM-2023-6: Prolongering av IA-avtalen og eventuell bruk av frivillige lokal IA-avtaler - Lovdata Pro](#)

Mange av disse nettsidene har nyhetsbrev man kan abonnere på. KDD oppfordrer ledere, HR-ansatte, tillitsvalgte og verneombud til å abonnere på disse. Jf. ovennevnte PM.