

Aktivitets- og resultatmål for UiB sitt IA-arbeid i perioden 2014 til 2018

Innledning:

Målene for UiB sitt IA-arbeid må sees i sammenheng med:

- HMS-handlingsplan
- Handlingsplan for likestilling
- Prosjekt for Universell utforming

IA- avtalens overordnede mål:

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

- Bedre arbeidsmiljøet og styrke jobbnærværet
 - Ta i bruk ARK som verktøy for å kartlegge og bedre arbeidsmiljøet ved organisasjonen
- Økt fokus på forebyggende og helsefremmende arbeid i organisasjonen
 - Nedsette en arbeidsgruppe som vil gjennomgå status for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet ved UiB og komme med forslag til ulike løsninger for dette, og arbeide for tilrettelegging for bruk av sykkel ved UiB.
 - Helsefremmende arbeid som tema på kurs for ledere, tillitsvalgte og verneombud
- I samarbeid med NAV bidra til økt kunnskap om IA-arbeid på lokalt nivå gjennom kurs, på WEB og i det systematiske HMS-arbeidet.
- Ivareta samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene gjennom minst to årlige møter mellom ledelsen og tillitsvalgte, i de jevnlige møtene i Forhandlingsutvalget og i IA- gruppen

Delmål 1: Sykefravær

Utarbeide aktivitetsmål for sykefraværsarbeidet, og sette resultatmål for sykefraværsutviklingen

- Fortsatt jobbe for et sykefravær på under 4 %
- Evaluere/utarbeide nye rutiner for oppfølging av sykefravær
- Videreutvikling av sykefraværsstatistikk som verktøy i IA-arbeidet, for lettere å kunne iverksette og evaluere tiltak for å redusere sykefraværet
- I samarbeid med Nav følge opp utsatte grupper/miljøer samt miljøer med høyt sykefravær

Delmål 2: Personer med nedsatt funksjonsevne

- a) **Sette aktivitetsmål for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne for å hindre frafall i arbeidslivet**

- Bidra til økt informasjon om arbeidsgiver og arbeidstakers forpliktelser i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid og myndighetenes virkemidler i dette arbeidet.
- Legge til rette for individuelle tilpasninger i arbeidssituasjonen og se på muligheter for omplassering av ansatte som på grunn av redusert funksjonsevne ikke kan fortsette i sin stilling.
- Fortsette arbeidet med å kartlegge universell utforming av UiBs bygningsmasse

b) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten skal åpne for personer som Arbeids- og velferdsetaten har avklart og som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv.

- Vurdere/kartlegge muligheten for å øke antall arbeids- og tiltaksplasser.
- Utarbeide oppfølgingsrutiner til hjelp for ledere som har personer på arbeids- og tiltaksplass for å sikre nødvendig opplæring, meningsfullt arbeid og hensiktsmessig rapportering tilbake til Arbeids- og velferdsetaten. Er det behov for en koordinator?
- UiB har som mål å bli et foregangsuniversitet i sitt arbeid for rekruttering av og tilrettelegging for studenter og ansatte med funksjonsnedsettelse. Dette arbeidet følges opp gjennom tiltakene i kapittel 3 i Handlingsplan for likestilling 2012 – 2015.

Delmål 3: Avgangsalder

a) Sette aktivitetsmål for hvordan virksomheten kan stimulere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid

- Kartlegge forskjeller i avgangsalder mellom ulike grupper og vurdere behov for tiltak

b) Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå som en del av virksomhetens personalpolitikk og i det systematiske forebyggende arbeidet

- UiB skal i løpet av perioden utarbeide veiledning for oppfølging av gravide, i samarbeid med Nav
- UiBs personalpolitikk skal ha et livsfaseperspektiv
- UiB skal ha en balansert alderssammensetning