

Aktivitets- og resultatmål for IA- arbeidet ved UiB

Med bakgrunn i intensjonsavtalen om et Inkluderende arbeidsliv 2010- 2013, er det utarbeidet aktivitets- og resultatmål for IA- arbeidet ved UiB i samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud. Dokumentet er et vedlegg til samarbeidsavtalen mellom NAV Arbeidslivssenter Hordaland og UiB av 1.3.2011.

Delmål 1: Sykefravær

a) UiB skal gjennom samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte arbeide for å holde sykefraværet på dagens lave nivå under 4 % og sørge for en best mulig oppfølging av sykmeldte i organisasjonen. UiB skal også ha fokus på nærvær og på det forebyggende og helsefremmende aspektet ved inkluderende arbeidsliv. Ved aktiv bruk av sykefraværsstatistikk skal UiB følge opp spesielt utsatte grupper/miljø.

b) Det skal jevnlig arrangeres kurs innenfor IA- området for å dyktiggjøre ansatte og ledere på dette feltet. Det skal i større grad fokuseres på IA i HMS- opplæring og HMS- kurs. Sykefraværsstatistikk skal bli et verktøy som alle enheter benytter i sitt IA- arbeid, og det vil i løpet av perioden utarbeides fraværsrapporter for dette formålet. Samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene skal ivaretas gjennom minst to årlige møter mellom ledelsen og tillitsvalgte, i de jevnlige møtene i Forhandlingsutvalget og i den nyoppstartede IA- gruppen.

Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne

a) UiB skal gjennom kursing og bekjentgjøring av sykefraværsrutinen legge til rette for at ledere på alle nivåer har kjennskap til arbeidsgivers forpliktelser i oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid og myndighetenes virkemidler i dette arbeidet. Det skal legges til rette for individuelle tilpasninger i arbeidssituasjonen for personer med redusert funksjonsevne. Det skal arbeides for et godt system for omplassering av ansatte som på grunn av redusert funksjonsevne ikke kan fortsette i sin stilling.

Likestillingskomiteen skal utarbeide en handlingsplan for likestilling som også omfatter diskriminering på grunn av redusert funksjonsevne.

b) UiB skal fortsatt stille arbeids- og tiltaksplasser til rådighet på minst samme nivå som i dag, ca 15 personer i 2010.

Delmål 3: Avgangsalder

a) UiBs personalpolitikk skal ha et livsfaseperspektiv

b) UiB skal fortsatt legge til rette for at eldre ansatte har arbeidsoppgaver som er forenelig med et ønske om å stå lenger i jobb