

Referat	IA-gruppen		
Dato:	30.08 2016	Sted:	Christiesgate 20, HMS-seksjonen
Fra / Til	13.00-15.00	Referent:	Tordis Myrliid Sundnes/Bente Nilsen Hordvik
Innkalt av:	Bente Nilsen Hordvik, IA-kontakt UiB		
Møteleder:	Bente Nilsen Hordvik		
Deltakere:	<p>Til stede:</p> <p><u>Arbeidsgiverrepresentanter:</u></p> <p><u>Arbeidstakerrepresentanter:</u> Eli Tjerandsen (Parat), Beathe Moldestad (Akademikerne), Anne Torekoven (NTL)</p> <p><u>Vernetjenesten:</u> Else Jerdal</p> <p><u>Bedriftshelsetjenesten:</u> Tordis M Sundnes, Bente Nilsen Hordvik, Ruza Antic</p> <p><u>NAV:</u> Abbas Sharifian</p> <p><u>Meldt forfall:</u> Even Endresen, Britt Karin Muri, Steinar Vagstad (Forskerforbundet)</p>		

NR

SAKER

1/16

Godkjenning av referat

Referat ble godkjent og vil bli publisert på HMS-portalen.

2/16

Informasjon om ny fraværsmodule i personalportalen

SV-fakultetet har vært pilot for ny fraværsmodule i personalportalen, og seniorkonsulent Beathe Moldestad informerte IA-gruppen om fakultetets erfaringer. Det opplevdes som positivt med elektronisk påminnelse av viktige oppfølgingsdatoer, god oversikt over saker og at krav til dokumentasjon ble ivaretatt. Den sykemeldte har også tilgang til alle referater og planer i sin mappe, og oppfølgingsplaner kan sendes direkte via systemet til NAV.

Som forbedringsområder nevnes at sykemeldingene nå må registreres dobbelt. Sykefraværshistorikk må også legges inn manuelt på nytt, dersom den ansatte igjen blir sykemeldt etter kort tid.

Oppfølgingsplaner må signeres av den sykemeldte på papirkopi, noe som kan være tidkrevende dersom den ikke kan signeres direkte i oppfølgingsmøte. SV fakultetet ønsker også at avsluttede saker bør kunne åpnes opp igjen ved behov, og BHT at bør kunne få innsyn i saker elektronisk.

Oppsummert konkluderer SV-fakultetet med at modulen samlet sett løser mange av utfordringene ved sykefraværsoppfølging, den er enkel å bruke og gir god oversikt. IA-gruppens inntrykk er at dette kan være et godt lederverktøy i sykefraværsoppfølgingen, men at modulen ikke gir generelle oversikter/statistikk over sykefraværsutvikling som kan brukes i et mer forebyggende perspektiv, noe som har vært etterlyst tidligere i AMU.

Tiltak:

- IA-gruppen anbefaler at flere enheter tar i bruk modulen for oppfølging av sykemeldte
- Sykefraværstatistikk kan som tidligere hentes manuelt i PAGA og Altinn. Det arbeides i sektoren med anskaffelser av nye systemer for personal-, økonomi- og dokumenthåndtering.

3/16**Kort om høstens IA-kurs**

Nytt IA-kurs med tema «Hvordan styrke trepartssamarbeidet» var planlagt 23.11.16. Dette må imidlertid utsettes, da fagforeningene i denne perioden er opptatt med lønnsforhandlinger. Ny dato for kurset vil bli publisert på Ansattsidene så snart dette er klart. Målgruppe vil som tidligere være ledere med personalansvar, tillitsvalgte og vernetjenesten.

4/16**Mangfoldig rekruttering**

Nav Arbeidslivssenter ønsker å etablere et nettverk for statlig sektor, med mål om å øke bevisstheten rundt mangfoldig rekruttering. UiBs IA-kontakt Abbas Sharifian informerer om nettverket og UiB inviteres til å delta. Det avtales at Sharifian sender et informasjonsskriv om nettverket til UiBs IA-kontakt Bente Nilsen Hordvik, som sammen med HR-avdelingen finner aktuell(e) representant(er).

5/16**Tiltaksplasser ved UiB**

Delmål 2 i UiBs Aktivitets- og resultatmål for IA-arbeid setter fokus på oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet overfor egne arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, samt hvordan virksomheten skal åpne for andre som har behov for utprøving av sin arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidsliv. Det arbeides med flere ulike tiltak ved UiB, som innføring av «det indre arbeidsmarked», lærlingløftet og traineeprogrammet. IA-gruppen opplever imidlertid at bruken av arbeids- og tiltaksplasser ved UiB er lite oversiktlig, og at det ikke finnes egne rutiner for hvordan organisasjonen skal/kan benytte seg av dette. Kan dette arbeidet systematiseres på lignende måte som lærlingløftet ved UiB? IA-gruppen anbefaler at det settes måltall for antall arbeids- og tiltaksplasser ved universitetet, og at HR-avdelingen sentralt bistår som ressurs og koordinator ut i miljøene. Daglig oppfølging bør skje lokalt.

Tiltak:

- Organisering og bruk av arbeids- og tiltaksplasser ved UiB meldes inn som sak i AMU november 2016

6/16**Eventuelt**

Ingen nye saker.