



Foto: Eivind Senneset

# INKLUDERANDE ARBEIDSLIV

---

HANDLINGSPLAN 2021-2022 // UNIVERSITETET I BERGEN

UNIVERSITETET I BERGEN



# EIT INKLUDERANDE ARBEIDSLIV VED UIB

---

Universitetet i Bergen ønskjer å medverke til eit inkluderande arbeidsliv gjennom å arbeide for:

- Eit inkluderande, helsefremmande og sjukdoms- og skadeførebyggande arbeidsmiljø
- Spesifikke mål og planer for mangfald og inkludering
- Kontinuerleg arbeid med førebyggande tiltak mot rus- og avhengigheiter
- Sikre samarbeid på tvers av organisasjonen om arbeidsinkludering - for å hindre langvarige sjukemeldingar og fråfall frå Universitetet og arbeidslivet generelt.

UiB har eigne utval og avdelingar som har ansvar for mykje av dette arbeidet og som saman bidreg til å oppfylle vårt ansvar. Dette inneber at universitetet prioriterer både førebyggande tiltak og oppfølgingstiltak som kan betre arbeidsmiljøet og auke arbeidsinkludering. Aktivitetar som hindrar fråfall og reduserer sjukefråværet må også innarbeidast som ein naturleg del av arbeidsgjevar sine oppgåver på alle nivå i organisasjonen.

## Den nasjonale IA-avtalen

IA-avtalen vart signert av dei sentrale partane i arbeidslivet for perioden 2019-2022. Partane er einige om to hovudmålsettingar:

- Mål 1: **Sjukefråvær** - sjukefråværsprosenten skal reduserast med 10 prosent samanlikna med årsgjennomsnittet for 2018
  - Fleire sektorar, bransjar og verksemdar har lågt sjukefråvær. I desse bransjane og verksemdene kunne det vere eit mål i seg sjølv å oppretthalde det låge fråværet og i staden rette innsatsen mot førebyggande arbeidsmiljøarbeid og på å redusere fråfall frå arbeidslivet
- Mål 2: **Fråfall** - fråfallet frå arbeidslivet skal reduserast.
  - Med fråfall meiner ein personar i yrkesaktiv alder som ikkje kjem tilbake til arbeid etter fråvær. Det er vanlegvis langtidssjukmeldte som går over på arbeidsavklaringspengar og etter kvart til uføretrygd, eller personar som går over i tidleg pensjon.

## Arbeidsinkludering – for alle

Det blir allereie utført mykje godt arbeid ved UiB som bidreg til å nå dei nasjonale måla i IA-avtalen. UiB har etablert eit eige utval for inkluderande arbeidsliv (IA-utval) som er et underutval av Arbeidsmiljøutvalet (AMU) ved UiB. Utvalet sitt arbeid er også knytt opp til anna arbeid i regi av AMU. Ein langsiktig ambisjon for IA-utvalet er å bidra til å vidareutvikle ein kultur med vekt på inkludering ved Universitetet i Bergen.

IA-utvalet ved UiB ønskjer i endå større grad tiltak retta mot den enkelte medarbeidar slik at alle tilsette opplever seg sett og godt ivareteken av arbeidsgjevar. Sjukefråvær, og særleg gjentakande sjukefråvær, må følgast opp med førebyggande tiltak og merksemd mot det psykososiale arbeidsmiljøet ved UiB.

---

Inkludering i arbeidslivet er eit felles ansvar og ei krevjande oppgåve. UiB har som ein stor arbeidsgjevar eit spesielt ansvar for å sikre kontinuerleg inkludering av eigne tilsette for å hindre fråfall i arbeidslivet. Alle menneske kan oppleve å få arbeidsevna si redusert i periodar – og vert gjerne tvunge til å endre sin arbeidssituasjon. Universitetet skal vere ein trygg og god arbeidsgjevar, som legg til rette for ein god arbeidskvardag for medarbeidarane sine.

Universitetet sitt samfunnsoppdrag forpliktar i arbeidet med inkludering i samfunnet generelt. UiB må gje mogelegheiter til menneske som strevar med å kome seg inn i arbeidslivet men treng hjelp gjennom NAV eller andre tiltaksleverandørar.

Alle tilsette ved UiB har eit ansvar for å ta vare på kollegaer og vise omsorg for kvarandre, sjølv om det formelle ansvaret i all hovudsak er eit leiaransvar. Det krev relevant leiarkompetanse å følge opp den enkelte tilsette. Leiarar på alle nivå må ha kjennskap til korleis ein best legg til rette for eit godt arbeidsmiljø og skape tryggleik i alle arbeidsfellesskap. Målet er å få fram det beste i kvar einskild tilsett, tross psykiske eller fysiske utfordringar den enkelte måtte ha.

HR-avdelinga har eit særskilt ansvar for å tilrettelegge slik at det vert enklare for leiarar ved UiB å gjere et godt inkluderingsarbeid. Alle leiarar skal få tilbod om opplæring og ha høve til kontinuerleg å styrke kompetansen sin på inkluderingsarbeid. Verneombod skal vere godt kvalifiserte til å støtte organisasjonen og dei tilsette. IA-utvalet vil legge til rette for samarbeid på tvers av organisasjonen. Erfaringslæring og utveksling av beste praksis mellom ulike utval, komitear og ombod ved UiB kan sikre kontinuerleg forbetring av arbeidet.

I handlingsplanen blir søkelys også retta mot psykisk helse. Mange kjenner seg usikre når kollegaer har fråvær som følge av psykisk sjukdom. UiB må difor gje leiarar på alle nivå rettleiing og relevant kompetanse slik at de kan vise omsorg og følge opp tilsette på ein god måte.

## Innsatsområde, delmål og tiltak

Handlingsplanen for inkluderande arbeidsliv må sjåast i samheng med universitetet sitt HMS-arbeid, førbyggande rus- og avhengigheitsarbeid, arbeid for universell utforming og HR-arbeid generelt. Sjå relevante lenker nedanfor.

Måla i IA-arbeidet er innsatsområde, som konkretiserast gjennom delmål for perioden 2021-2022 og skal realiserast gjennom tiltak sentralt og lokalt, og gjennom samarbeid på tvers og på ulike arenaer.

---

**INNSATSONRÅDE FOR UiB SITT ARBEID FOR EIT INKLUDERENDE ARBEIDSLIV 2021-2022**

<b>INNSATSONRÅDE I:</b> UiB skal fokusere arbeidsinkludering på førebyggjande arbeidsmiljøarbeid og jobbe målretta for å oppretthalde lågt sjukefråvær, med særskilt innsats mot lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær.			
<b>Delmål</b>	<b>Hovudaktivitetar</b>	<b>Ansvarleg</b>	<b>Tidsrom</b>
<b>Delmål 1:</b> Sjukefråvær < 4%	Einingar med høgt sjukefråvær og andre med særskilte utfordringar skal få tilbod om støtte i oppfølgingsarbeidet.	HR-avdelinga, Bedriftshelsetenesta	Heile perioden
	Langvarig sjukefråvær og hyppig gjentakande sjukefråvær skal følgast tett opp.	Fakultet/institutt med støtte frå HR-medarbeidar, UiB Serviceteam og Bedriftshelsetenesta	Heile perioden
	Vidareutvikle rapporter for sjukefråværsstatistikk for UiB.	Økonomiavdelinga, HR-avdelinga	Heile perioden
<b>Delmål 2:</b> Oppfølging av sjukefråvær skal være av god kvalitet. Leiarar må få reiskap, tid og høve til å ta på seg dei oppgåvene som er nødvendige for å holde sjukefråværet lågt.	Tilby sentralt arrangerte kompetanseutviklingstiltak i sjukefråværsoppfølgingsarbeid for HR-medarbeidarar	HR-avdelinga, Bedriftshelsetenesta	Heile perioden
	Sjukefråværsoppfølging skal inngå i kurs for leiarar – med opplæring både i praktisk kunnskap, og korleis ein kan følge opp personlege, mellommenneskelege relasjonar.	HR-avdelinga, Bedriftshelsetenesta	Heile perioden
	Knyte UiB til NAV sitt arbeidslivssenter med sikte på kurs og kompetansebyggjande tiltak.	HR-avdelinga	2021
	Sørge for at UiB har system som gjev god støtte til sjukefråværsoppfølging.	Økonomiavdelinga, HR-avdelinga	Heile perioden
	Utgjeie behovet for å utvide Serviceteamet for fråvær for å gje leiarar hjelp i sjukefråværsoppfølgingsarbeidet.	Økonomiavdelinga	2022
Sikre at tilsette sine behov for god tilrettelegging blir ivareteke ved langvarig sjukefråvær og for dei som skal tilbake i arbeid. Vurdere økonomiske verkemiddel for permanente løysingar for overflytting av tilsette til andre avdelingar.	Fakultet/avdelingar, Universitetsdirektøren, Bedriftshelsetenesta	Budsjett for 2022	
<b>Delmål 3:</b> Utvikle ein lærande organisasjon for arbeidsinkludering.	Bygge ein felles IA-arena for læring og erfaringsutveksling for IA-utvalet, AKAN-utvalet, tillitsvalde, Likestillingskomiteen og Vernetenesta – med møte to gonger årleg.	HR-avdelinga	Heile perioden
<b>Delmål 4:</b> Utvikle leiarane sin kompetanse på inkludering av tilsette med utanlandsk bakgrunn	Utvide UiB sin instituttleiaropplæring med modulen: 'Leiing i internasjonale miljø'	HR-avdelinga	Heile perioden

<p><b>INNSATSOMRÅDE II:</b> UiB skal bidra til å redusere fråfallet frå arbeidslivet. Med fråfall meiner ein personar i yrkesaktiv alder som ikkje kjem tilbake til arbeid etter fråvær. Det er vanlegvis langtidssjukemelde som går over på arbeidsavklaringspengar og etter kvart til uføretrygd, eller personar som går ut i tidleg pensjon. UiB skal arbeide aktivt for å behalde tilsette i arbeid og opne for eksterne som søker arbeidspraksis.</p>			
Delmål	Hovudaktivitetar	Ansvarleg	Tidsrom
<p><b>Delmål 1:</b> Utgreie behovet for en meir tilrettelagt livsfasepolitikk for tilsette ved UiB.</p>	<p>Skaffe fram analysegrunnlag for å kunne tilby tilsette i ulike livsfasar ulike tilrettelagte tiltak for å mogleggjere full arbeidsinnsats i alle fasar.</p>	HR-avdelinga	2022
	<p>Kommunisere alle tiltak for inkludering av tilsette i ulike livsfasar ut i organisasjonen.</p>	HR-avdelinga	2022
	<p>Medarbeidarsamtalen for tilsette over 60 år blir utvida med spørsmål om kva arbeidsgivar kan gjere for at dei kan stå lenger i arbeid.</p>	HR-avdelinga	2022
<p><b>Delmål 2:</b> Sette psykisk helse på dagsorden</p>	<p>Markere Verdsdagen for psykisk helse 10. oktober</p>	HR-avdelinga	2021 og 2022
	<p>Sette leiarar og andre nøkkelpersonar i stand til å gje god omsorg og støtte til tilsette med psykiske helseutfordringar. Gje rettleiing og informasjon om faren for fråfall frå arbeidslivet i forbindelse med vanskelege livssituasjonar.</p> <p>Bidra til å gjere alle tilsette i stand til å være gode kollegaer og medmenneske gjennom å heve det generelle kompetansenivået på psykiske helseutfordringar i heile organisasjonen, med b.la. kurs og annan type bevisstgjøring.</p>	<p>HR-avdelinga, Bedriftshelsetenesta</p> <p>Alle tilsette, fakultet og avdelingar</p> <p>HR-avdelinga, Bedriftshelsetenesta</p>	<p>Heile perioden</p> <p>Heile perioden</p>
<p><b>Delmål 3:</b> Arbeidet med universell utforming skal førast vidare.</p>	<p>Tilrettelegge nye og gamle bygningar for alle tilsette slik at den enkelte kan utføre sine arbeidsoppgåver utan å møte utfordringar i arbeidsmiljøet,</p>	Eigedomsavdelinga, Bedriftshelsetenesta	Heile perioden
	<p>UiB skal etterleve EUs Tilgjengelighetsdirektiv ihht. FNs konvensjon for menneskerettar til menneske med nedsett funksjonsevne.</p>	Kommunikasjonsavdelinga, IT-avdelinga	Heile perioden
<p><b>Delmål 4:</b> Auke talet på nyttilsette med nedsett funksjonsevne eller hol i CVen.</p>	<p>Rekruttere to traineer i målgruppa.</p>	HR-avdelinga	2021
	<p>Staten sin inkluderingsdugnad har mål om 5% nyttilsette med nedsett funksjonsevne eller hol i CVen. UiB skal ta stilling til korleis vi skal nå dette målet og vurdere korleis statistikk kan hentast ut, og om mogleg illustrere gode eksempel.</p>	Fakultet/avdelinga, HR-avdelinga	2022

<b>Delmål 5:</b> Bidra til å hindre fråfall frå arbeidslivet på samfunnsnivå.	HR-avdelinga vil gi administrativ støtte til einingar som tek inn menneske på arbeidspraksis.	HR-avdelinga	Heile perioden
	Utarbeide webside med informasjonsmateriell.	HR-avdelinga	2022
	Utvide og promotere sentral pool for kandidatar som ønskjer arbeidspraksis.	HR-avdelinga	2021 og 2022
	Aktivt hente inn kandidatar frå sentral pool som ønskjer arbeidspraksis ved UiB	Fakulteta, avdelingane	Heile perioden

**Lenker:**

**AKAN handlingsplan:** [Handlingsplan for arbeid med avhengighetsproblematikk med tiltak og aktivitet for 2019-2021.pdf \(uib.no\)](#)

**Mangfald og inkludering:** Handlingsplan skal handsamast i UiB styret Q4 2021

**Masterplan for areal:** [MasterplanAreal2020-2040.pdf \(uib.no\)](#)

**Sjukefråværsoppfølging:** [Universitetet i Bergen :: Lederhåndbok :: Oppfølging av sykmeldte \(compendia.no\)](#)

**EUs European Accessibility Act (2019/882):** [EUR-Lex - 32019L0882 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

**EUs Web Accessibility Directive (2016/2102 – WAD):** [EUR-Lex - 32016L2102 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

