

Høgskolen i Molde	Revisjon: 2	Dato: 13.03.2010
	Nivå: 3	Godkjent: ØP-direktør

Mål og tiltak for inkluderende arbeidsliv

Bakgrunn for arbeidet med inkluderende arbeidsliv (IA)

Partene i arbeidslivet har gått sammen om å en avtalebasert ordning for inkluderende arbeidsliv (IA)¹. De overordnede målene for IA-avtalen er (ref for målstrukturen, jf tilleggsavtale av 6. juni 2006):

- Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt og hindre ustøting fra arbeidslivet

De sentrale partene har utarbeidet delmål og tiltak på virksomhetsnivå.

Virksomheter som tilsattes ordningen forplikter seg til lokale tiltak som utarbeides lokalt. [Inneværende avtale](#) gjelder for perioden 1. mars 2010-31. desember 2013.

Delmål I: Begrensning/reduksjon av sykefravær

Nasjonalt nivå:

Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.

Virksomhetsnivå (sentralt fastsatt):

Høgskolen i Molde skal:

1. Gjennom dialog komme fram til mål for sykefraværsarbeidet og sette måltall for sykefraværsutviklingen
2. Etablere etterprøvbare måltall
3. Se til at målene er en integrert del av et godt og målrettet arbeidsmiljø-/HMS-arbeid
4. Utarbeide gode oppfølgingsplaner innen 6 uker

Tiltak for Høgskolen i Molde (lokalt fastsatt):

Redusere sykefravær (reaktivt sykefraværsarbeid)

- 1.1 Gjennomgang av kvartalsvis sykefraværsstatistikk i styret
- 1.2 Vurdere om deler av sykefraværet er arbeidsrelatert
- 1.3 Bidra til at den generelle helsen hos utsatte grupper er best mulig
- 1.4 Databriller dekkes mot anbefaling fra optiker (glass fullt ut og innfatning inntil kr 1 500)

Beholde god tilstedeværelse (proaktivt sykefraværsarbeid)

- 1.5 Videreutvikle gode systemer for arbeidsmiljø og helse/HMS (vernetjeneste, AMU, BHT)
- 1.6 Medarbeidersamtaler mv - Ta individet på alvor (fange opp individuelle behov/unngå stagnasjon)
- 1.7 Utvikle trimrommet/treningsmuligheter videre
- 1.8 Arbeidstakere med stort innslag av statisk arbeid oppfordres til å ta treningspauser/pausegymnastikk oppad til to pauser a 15 minutter på slike dager
- 1.9 Etablere stillerom og utstyre dette med bl a massasjestol
- 2.1 Sykefraværet måles innenfor kjønn per avdeling
- 2.2 Sykefraværet skal ikke overstige 5,6 prosent, og bør i så tilfelle tiltaksvurderes
- 3.1 Utvikle tiltak overfor utsatte grupper
- 3.2 Personal kontrollerer at oppfølgings-/dialogsamtaler gjennomføres i samsvar med intensjon
- 3.3 Kartlegge og følge opp arbeidsmiljøet gjennom vernerunder og arbeidsmiljøundersøkelse
- 4.1 Ha informasjon godt tilgjengelig for ledere og ansatte
- 4.2 Leder skal holde en god dialog med sykmeldte i tråd med oppfølgingsrutinen²
- 4.3 Personal sender melding til leder om ansattes sykefravær over 4 uker
- 4.4 Oppfølgingsplan sendes av leder til NAV med gjenpart til personalmappe
- 4.5 Benytte/synliggjøre de muligheter for tilrettelegging som deltakelse i IA-avtalen åpner for³

¹ Info fra NAV: <http://www.nav.no/1073747790.cms>

Intensjonsavtale med tillegg: http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitikk/inkluderende_arbeidsliv/Ny-IA-avtale-og-protokoll.html?id=594043

² Lokal oppfølgingsplan ved HiM, i pdf: http://kvalitet.himolde.no/dokumenter/KS_TJI216.pdf

³ Virkemiddeloversikt i pdf: <http://www.nav.no/binary?id=805454463&download=true>

Høgskolen i Molde	Revisjon: 2	Dato: 13.03.2010
	Nivå: 3	Godkjent: ØP-direktør

Delmål II: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne

Nasjonalt nivå:

1. Redusere andel personer som går fra arbeid til passive ytelser.
2. Øke andelen langtidssykmeldte som starter opp attføring i sykmeldingsperioden
3. Øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over til arbeid.

Virksomhetsnivå (sentralt fastsatt):

Høgskolen i Molde skal:

1. Sette seg aktivitetsmål for sitt oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid for sine arbeidstakere med redusert arbeidsevne for å forebygge overgang fra arbeid til uføreytelser
2. Samarbeide med arbeids- og velferdsetaten og sette aktivitetsmål i forhold til hvordan de sammen kan stille sin IA-kompetanse og sine muligheter til disposisjon for "IA-plasser" (opplærings- og arbeidstreningplasser) for personer som ikke har et arbeidsforhold.

Tiltak for Høgskolen i Molde:

- 1.1 Gjennom kontakt og medarbeidersamtale avdekke behov for tiltak som letter arbeidssituasjonen
- 1.2 Gjennomføre nødvendige tiltak (inkl IA-plass) som letter arbeidssituasjonen på eller utenfor arbeidsplassen
- 1.3 Opplyse på arbeidsplassen om hvilke muligheter som IA-avtalen åpner for, også IA-plass
- 2.1 Høgskolen stiller til rådighet en IA-plass
- 2.2 Det gjennomføres en personvurdering dersom IA-plassen skal aktiviseres

Delmål III: Å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen

Nasjonalt nivå:

Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med seks måneder. Med dette menes en økning sammenlignet med 2009 i gjennomsnittlig periode med yrkesaktivitet (for personer over 50 år).

Virksomhetsnivå (sentralt fastsatt):

Høgskolen i Molde skal:

1. Ha et livsfaseperspektiv som skal inngå i det daglige HMS-arbeidet og i personalpolitikken
2. Arbeide for å forhindre for tidlig avgang i omstillingsprosesser
3. Vurdere mulige incentiver for å utsette avgang til frivillige pensjonsordninger. Det skal settes aktivitetsmål for dette arbeidet.

Tiltak for Høgskolen i Molde:

- 1.1 Implementere den utviklede seniorpolitikken
- 1.2 Ta hensyn til i vår personalpolitikk at våre ansatte befinner seg i ulike livsfaser