

Høgskolen i Molde	Revisjon: 6	Dato: 28.05.2015
	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 en [avtalebasert ordning for inkluderende arbeidsliv \(IA\)](#)¹. De overordnede målene for IA-avtalen er (ref for målstrukturen, jf tilleggssavtale av 6. juni 2006):

- Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall 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 4. mars 2014-31. desember 2018.

Nasjonalt nivå - delmål I: Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2011. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent

Virksomhetsnivå:

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. Gjennomføre oppfølgings- og dialogsamtaler i tråd med IA-avtalen

Tiltak for Høgskolen i Molde (lokalt fastsatt):

Redusere sykefravær (reaktivt sykefraværsarbeid)

- 1.1 Gjennomgang av kvartalsvis sykefraværsstatistikk i styret inklusiv egenmeldt fravær
- 1.2 Vurdere om deler av sykefraværet er arbeidsrelatert
- 1.3 Bidra til at den generelle helsen hos utsatte grupper er best mulig
- 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
- 4.1 Benytte/synliggjøre de muligheter for tilrettelegging som deltakelse i IA-avtalen åpner for²
- 4.2 Ha informasjon om sykmeldingsoppfølging mv godt tilgjengelig for ledere og ansatte, som egen rutine³
- 4.3 Leder skal holde en god dialog med sykmeldte i tråd med [oppfølgingsrutinen](#)
- 4.4 Oppfølgingsplan sendes lege med gjenpart til personalmappe
- 4.5 Personal kontrollerer at oppfølgings-/dialogsamtaler gjennomføres i samsvar med intensjon

Beholde god tilstedeværelse (proaktivt sykefraværsarbeid)

- 1.4 Databriller dekkes mot anbefaling fra optiker (glass fullt ut og innfatning inntil kr 1 500), jf [rutine](#)⁴
- 1.5 Organisert trimtiltak i en sosial setting med kollegaer kan gjennomføres i arbeidstiden etter konkret vurdering av ØP-direktør. Ved deltakelse på slik aktivitet reduseres tidsgrunnlaget i pkt 1.10 tilsvarende. Tiltaket må være åpent for alle, og inviteres til.
- 1.6 Videreutvikle gode systemer for arbeidsmiljø og helse/HMS (vernetjeneste, AMU, BHT)
- 1.7 [Medarbeidersamtaler](#)⁵ mv - Ta individet på alvor (fange opp individuelle behov/unngå stagnasjon)
- 1.8 Utvikle trimrommet/treningsmuligheter videre

¹ Intensjonsavtale med tillegg: http://www.regjeringen.no/nb/dep/asd/tema/velferdspolitikk/inkluderende_arbeidsliv/ia-dokumenter/ia-avtalen-2014-2018.html?id=752432

² Virkemiddeloversikt i pdf: <http://www.nav.no/binary?id=805454463&download=true>

³ Oppfølging av sykmeldte arbeidstakere: <http://www.himolde.no/okonomi-og-personal/HMS-og-IA/Sider/Langvarig%20sykdom%20og%20tilhørende%20permisjon%20-%20retningslinier%20for%20oppfølging.aspx>

⁴ Databriller ved Høgskolen i Molde: <http://www.himolde.no/okonomi-og-personal/HMS-og-IA/Documents/Databrille.pdf>

⁵ Medarbeidersamtaler ved Høgskolen i Molde: <http://www.himolde.no/okonomi-og-personal/lønn-og-personal/Documents/Medarbeidersamtaler.pdf>

Høgskolen i Molde	Revisjon: 6	Dato: 28.05.2015
	Nivå: 3	Godkjent: ØP-direktør

- 1.9 Arbeidstakere med stort innslag av statisk arbeid oppfordres til å ta treningspauser/pausegymnastikk oppad til to pauser à 15 minutter på slike dager
- 1.10 Etablere stillerom.
- 1.11 Anskaffe massasjestol, alternativt ordning med massasje på arbeidsplassen
- 3.2 Kartlegge og følge opp arbeidsmiljøet gjennom vernerunder og arbeidsmiljøundersøkelse

Nasjonalt nivå - delmål II: Økt sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne

- 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:

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 arbeidstreningsplasser) for personer som ikke har et arbeidsforhold.

Tiltak for Høgskolen i Molde (lokalt fastsatt):

- 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 vurdering av personens behov og tilgjengelige ressurser, dersom IA-plassen skal aktiviseres

Nasjonalt nivå - delmål III: 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:

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 (lokalt fastsatt):

- 1.1 Oppfylle [seniorpolitikken](#)⁶
- 1.2 Ta hensyn til i vår personalpolitikk at våre ansatte befinner seg i ulike livsfaser

⁶ Seniorpolitikk ved Høgskolen i Molde: http://kvalitet.himolde.no/KS_TJI224