

Mål og handlingsplan for IA arbeidet ved NTNU

Innledning:

Arbeidslivets parter, Regjeringen, staten som arbeidsgiver, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene, har underskrevet en ny Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv, (IA avtalen) for perioden 04.03.14 til 31.12.18.

Ved å inngå samarbeidsavtale om å bli IA-virksomhet, stiller den enkelte virksomhet seg bak målene i IA-avtalen. Inngåelse av en samarbeidsavtale innebærer at arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten samarbeider målrettet for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass. NTNU inngikk sin første IA samarbeidsavtale 25.04.03, og har skrevet under på en ny samarbeidsavtale for perioden frem til 31.12.18.

Intensjonsavtalen (IA avtalen) stiller krav til virksomhetene om å sette seg mål for nærvær- og inkluderingsarbeidet, og bygger på en felles erkjennelse av at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse og at tidlig iverksetting av aktive tiltak vil kunne forebygge frafall fra arbeid.

IA-avtalens overordnede mål:

Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Delmål 1: Reduksjon i sykefraværet med 20 % i forhold til andre kvartal i 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 %.

Delmål 2: Hindre frafall, og å øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne.

Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med 12 måneder.

NTNUs mål og handlingsplan knyttes til delmålene i IA-avtalen.

NTNUs overordnede mål for IA-arbeidet

- NTNU arbeider for et inkluderende arbeidsliv som bidrar til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.
- Arbeidsplassen skal ha et forebyggende fokus på arbeidsmiljøet.
- NTNU skal være en helsefremmende arbeidsplass med fokus på mestring, medbestemmelse og utvikling.
- Lederforankring og partssamarbeid er en forutsetning for å skape et godt og inkluderende arbeidsliv.

- Partene har ansvar for mål- og handlingsplanen, og det betyr at arbeidsgiver skal samarbeide med tillitsvalgte, verneombud og ansatte for å nå de felles målene som er satt i planen.

Denne mål- og handlingsplanen er overordnet for NTNU. Hver enkelt enhet skal med denne planen som utgangspunkt utarbeide lokale mål- og handlingsplaner for IA-arbeidet. Personalsjefen har ansvar for å forankre planen i universitetets ledelse, og gjøre den til en del av NTNUs personalpolitikk.

Mål- og handlingsplanen bygger på krav i Arbeidsmiljøloven, IA avtalen, HMS-håndboka ved NTNU, samt NTNUs verdier om et respektfullt og omtenkstomt arbeidsmiljø på alle nivå. Beskrevet i strategidokumentet «Kunnskap for en bedre verden», 2011-2020. Arbeidsmiljøarbeidet skal diskuteres regelmessig i ledermøter på alle nivå, i AMU, SESAM og LOSAM, samt i andre fellesmøter mellom arbeidsgiver, ansatte, arbeidstakerorganisasjonene og verneombudet. Rektor diskuterer IA- arbeidet i styringsdialogene med fakultetene.

Mål- og handlingsplan for IA-arbeidet ved NTNU for perioden 04.03.14 – 31.12.18.

Delmål 1: NTNU har en målsetting om at det samlede legemeldte sykefraværet ikke skal overstige **3,3 %** i perioden. Sykefraværet vil allikevel variere fra ett kvartal til et annet kvartal. IA avtalen har fokus på økt og bedre bruk av graderte sykemeldinger.

Tiltak:

1. Systematisk HMS arbeid. Skal ha fokus på ulike forutsetninger og utfordringer når det gjelder sykefravær og forebyggende helse, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS). HMS arbeidet skal kartlegge både det fysiske, det psykososiale- og det organisatoriske arbeidsmiljøet. **Ansvar for gjennomføring:** Den enkelte lokale enhet i samarbeid med HMS avdelingen.
2. Mer fokus på arbeidsevne, heller enn på arbeidstid ved graderte sykemeldinger. I oppfølgingsplanene er det viktig å ha fokus på hensiktsmessige tiltak for å øke nærværet til jobb, samt å redusere varigheten av sykefraværet. **Ansvar for gjennomføring:** De lokale enhetene.
3. Årlige medarbeidersamtaler mellom leder og ansatte. **Ansvar for gjennomføring og måling av resultat:** Enhetenes ledere. Måles gjennom rapportering eller styringsdialoger.
4. Regelmessige (annet hvert år) arbeidsmiljøundersøkelser som avdekker områder som må forbedres. **Ansvar for oppfølging:** Lokale enheter med støtte fra HR lokalt, Personalavdelingen sentralt og HMS avdelingen.
5. Trening i arbeidstida. **Ansvar for igangsetting, og type aktivitet:** Den enkelte enhet med støtte fra HMS avdelingen.

Delmål 2: NTNU har en målsetting om å bidra til å hindre frafall og utstøting fra arbeidslivet. NTNU vil i tillegg bidra til at unge mennesker med nedsatt funksjonsevne kan få nyttig arbeidserfaring.

Tiltak:

1. Trainee-ordning for unge arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne iverksettes ved NTNU etter mal fra Difi. **Ansvar for gjennomføringen:** NTNUs Personalavdeling og oppnevnt prosjektgruppe i samarbeid med lokale enheter.
2. Det opprettes arbeidsutprøvningsplasser mellom enhetene ved NTNU. Og det opprettes tiltaksplasser i samarbeid med NAV. **Ansvar for gjennomføring:** NTNUs Personalavdeling og HMS-avdelingen. Alle enhetene ved NTNU.

Utvikle en rutine/ policy når ansatte ved NTNU enten står i fare for å miste jobben av helsemessige grunner, eller det på grunn av andre forhold er nødvendig med en arbeidsutprøvningsplass ved en annen enhet ved NTNU. **Ansvar for gjennomføring:** NTNUs Personalavdeling, IA-mikrotettverket, hovedtillitsvalgte, lokale enheter.

Delmål 3: Målsettingen for NTNU er at flest mulig av de ansatte står i jobb til de er 70 år.

NTNU skal ha en seniorpolitikk som gjør at ansatte gjennom hele tilsetningsforholdet kan bidra best mulig. I noen tilfeller kan det være nødvendig med faglig kompetanseheving, i andre tilfeller kan det være endrede oppgaver i stillingen som er riktige tiltak.

Tiltak:

1. Revidere NTNUs seniorpolitikk. Planen skal inneholde tiltak for å ta vare på, og å utvikle nødvendig kompetanse. Den skal også bidra til faglig oppdatering av ansatte som har behov og ønske om det. Planen må ha fokus på å mestre oppgavene i stillingen. Ledere og øvrig arbeidsmiljø har ansvar for å inkludere seniorer i arbeidsmiljøet. I noen tilfeller er det særlig behov for tilrettelegging. Seniorpolitikken skal ved hele NTNU være lik, men tiltakene kan være forskjellig.
Ansvar for gjennomføring: NTNUs Personalavdeling.
2. Seniorsamtale (medarbeidersamtale) ved fylte 60 år. Samtalen skal ha fokus på å kartlegge den enkelte medarbeiders ønsker og ambisjoner, framtidsplaner og eventuelle kompetansebehov. På

bakgrunn av samtalen lages det en individuell plan for videre arbeid og oppfølging. **Ansvar for gjennomføring:** Nærmeste leder og ansatt.

3. Tett samarbeid med NAV og Statens pensjonskasse for å få til ordninger slik at personer kan stå lengst mulig i jobb. Tiltakene skal bidra til å forsinke avgang til uførepensjon. **Ansvar for gjennomføring:** NTNUs Personalavdeling og HMS avdelingen. Lokale enheter.