

## Lokal handlingsplan for inkluderende arbeidsmiljø 2014-2018 for fellesadministrative enheter innenfor LOSAM-ONF

NTNU har inngått ny samarbeidsavtale om inkluderende arbeidsliv. NTNUs handlingsplan er utarbeidet i samarbeid med IA-nettverket, tillitsvalgte, HMS- og Personalavdelingen. Det forutsettes at de enkelte enheter utarbeider lokale mål- og handlingsplaner.

Handlingsplanen for LOSAM-ONF området er drøftet i Organisasjonsdirektørens ledermøte 29. oktober og i LOSAM ONF 6. november 2015. Organisasjonsdirektøren oppfordrer enhetslederne til å ta opp tema som er særlig relevante hos dem på enhetens møter/seminar. Eksempler kan være fysisk arbeidsmiljø, oppfølging av arbeidsmiljøundersøkelsen og trening i arbeidstida. Gode prosesser i omstillingsprosessen vil ha høy prioritet i 2016-17.

### IA-avtalens overordnet mål:

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

**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.**

NTNUs tiltak	Ansvarlig	Tiltak for oppfølging	Oppfølgingsansvar
Systematisk HMS arbeid	Lokale enheter	<ul style="list-style-type: none"><li>Ivareta ansatte i omstillingsprosess 2016-17</li><li>Fysisk arbeidsmiljø – temamøter/<a href="#">HMS-runde</a></li><li>Se også punktene om arbeidsmiljøundersøkelse og medarbeidersamtale</li></ul>	Enhetsleder
Mer fokus på arbeidsevne ved gradert sykemelding	Lokale enheter	<ul style="list-style-type: none"><li>Enhetsleder/gruppeleder personlig oppfølging av <a href="#">sykmeldte</a>.</li><li>Enhetsleder/gruppeleder må særlig være oppmerksom på langtidsfravær</li></ul>	Enhetsleder/gruppeleder
Årlige <a href="#">medarbeidersamtaler</a>	Enhetenes ledere	<ul style="list-style-type: none"><li>Årlig medarbeidersamtale</li><li>Innplassering i ny organisasjon 2017 – ansattes ønsker og muligheter</li></ul>	Enhetsleder/gruppeleder
Regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser (annet hvert år)	Lokale enheter med støtte fra HMS og PA lokalt	<ul style="list-style-type: none"><li>Oppfølging av lokale tiltaksplaner for arbeidsmiljø</li><li>Tidspress – prioritering av arbeidsoppgaver</li><li>Ny arbeidsmiljøundersøkelse 2017</li></ul>	Enhetsleder/gruppeleder
<a href="#">Trening i arbeidstida</a>	Lokale enheter med støtte fra HMS	<ul style="list-style-type: none"><li>Initiere lokale tiltak – tilrettelegge for deltaking</li></ul>	Enhetsleder/gruppeleder

Ephorte sak 2013/7709 dok. 33, fastsatt av Organisasjonsdirektøren 6. november 2015. Følges opp av enhetenes ledere.

## Lokal handlingsplan for inkluderende arbeidsmiljø 2014-2018 for fellesadministrative enheter innenfor LOSAM-ONF

**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**

NTNUs tiltak	Ansvarlig	Oppfølgingsansvar
Trainee-ordning for unge arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne	NTNUs Personalavdeling sammen med prosjektgruppe, samt lokale enheter. Enheter oppfordres til å koble seg på DiFis trainee-ordning	PA og enhetsledere
Arbeidsutprøvningsplasser mellom NTNUs enheter. Tiltaksplasser i samarbeid med NAV.	NTNUs Personal- og HMS-avdeling. Alle NTNUs enheter.	PA og enhetsledere
Utvikle en policy for NTNU når ansatte står i fare for å miste jobben av helsemessige, eller andre årsaker.	NTNUs Personalavdeling i samarbeid med partene.	PA

**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.**

NTNUs tiltak	Ansvarlig	Tiltak for oppfølging	Oppfølgingsansvar
Revidere NTNUs seniorpolitikk	NTNUs personalavdeling	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#">NTNUs seniorpolitikk</a></li></ul>	PA
Seniorsamtale ved fylte 60 år	Nærmeste leder og ansatt	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medarbeidersamtale om ønsker, planer, tilpasninger</li><li>• Seniorkurs og tilbud om samtale med PA</li></ul>	PA og enhetsleder
Tett samarbeid med NAV og Statens pensjonskasse for å diskutere tiltak som bidrar til at ansatte står lengst mulig i jobb.	NTNUs personalavdeling, HMS-avdeling og lokale enheter.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medarbeidersamtale om ønsker, planer, tilpasninger</li><li>• Tilbud om samtale med PA om rettigheter o.l.</li></ul>	PA og enhetsleder