

Forslag til lokal handlingsplan for inkluderende arbeidsmiljø 2014-2018 for NTNU Universitetsbiblioteket

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.

Forslag til handlingsplan for NTNU Universitetsbiblioteket drøftes i Losam for Utdanning 17.02.2016 og vedtas i ledermøte 01.03.2016. Gode prosesser i omstillingsprosessen i forbindelse med pågående fusjon vil ha høy prioritet i 2016 - 17.

IA-avtalens overordnede mål:

Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet, 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.

Lisbeth til din info: Vi bør se nærmere på sykefraværet da det er noe høyere enn målsetningen/ønsket. I 3. kvartal 2015 var den 5,74 % for kvinner og 11,31 % for menn (totalt 7,48 %). I 4. kvartal var den 7,25 % for kvinner og 6,43 % for menn (totalt 7,01 %).

NTNUs tiltak	Ansvarlig	Tiltak for oppfølging	Oppfølgingsansvar
Systematisk HMS arbeid	Lokale enheter	<ul style="list-style-type: none">Ivareta tilsatte i omstillingsprosessen 2016 - 17Fysisk/psykososialt arbeidsmiljø – temamøter/ årlige HMS-runderRegelmessige møter i UBs HMS-forum med verne- og varaombud og tillitsvalgteSe også tiltaksplaner fra arbeidsmiljøundersøkelsen og medarbeidersamtalerSe på mulige tiltak for å få ned sykefraværet	Enhetsleder
Mer fokus på arbeidsevne ved gradert sykemelding	Lokale enheter	<ul style="list-style-type: none">Enhetsleder/seksjonssjef - personlig og tett oppfølging av sykemeldteEnhetsleder/seksjonssjef må særlig være oppmerksom på langtidsfravær og legge til rette for mulighet for bruk av gradert sykemelding	Enhetsleder/seksjonssjef

Årlige medarbeidersamtaler	Enhetenes ledere	<ul style="list-style-type: none"> • Årlige medarbeidersamtaler • Innplassering i ny organisasjon 2017 – dialog om tilsattes ønsker og muligheter 	Enhetsleder/seksjonssjef
Regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser (annethvert år)	Lokale enheter med støtte fra HMS og PA lokalt	<ul style="list-style-type: none"> • Oppfølging av lokale tiltaksplaner for arbeidsmiljøet • Tidspress –prioritering av arbeidsoppgaver • Ny arbeidsmiljøundersøkelse i 2017 	Enhetsleder/seksjonssjef
Trening i arbeidstida	Lokale enheter med støtte fra HMS	<ul style="list-style-type: none"> • Støtte lokale tiltak –tilrettelegge for deltakelse 	Enhetsleder/seksjonssjef

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. Enhetene oppfordres til å koble seg på DiFis trainee-ordning	Personalavdeling og enhetsledere
Arbeidsutprøvningsplasser mellom NTNUs enheter. Tiltaksplasser i samarbeid med NAV.	NTNUs Personal- og HMS-avdeling. Alle NTNUs enheter. <ul style="list-style-type: none"> • Fortsette det gode samarbeidet mellom UB og NAV/andre samarbeidsparter 	Personalavdeling 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.	Personalavdeling

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 tilsettingsforholdet 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"> • NTNUs seniorpolitikk 	Personalavdeling
Seniorsamtale ved fylte 60 år	Nærmeste leder og tilsatt	<ul style="list-style-type: none"> • Som en del av medarbeidersamtalen om ønsker, planer, tilpasninger • Seniorkurs og tilbud om samtale med Personalavdelingen 	Personalavdeling, enhetsleder og seksjonssjef
Tett samarbeid med NAV og Statens pensjonskasse for å diskutere tiltak som bidrar til at tilsatte står lengst mulig i arbeid	NTNUs personalavdeling, HMS-avdeling og lokale enheter.	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbeidersamtale om ønsker, planer, tilpasninger • Tilbud om samtale med Personalavd. om rettigheter o.l. 	Personalavdeling, enhetsleder og seksjonssjef