
**Avtale om inkluderende arbeidsliv ved Universitetet i Tromsø – Norges
arktiske universitet 2014 - 2018**

Innledning

Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er en intensjonsavtale for å bidra til at arbeidslivet blir mer inkluderende. Den lokale avtalen ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (UiT) er en avtale mellom partene lokalt ved virksomheten. Avtalen bygger på den sentrale [IA-avtalen](#) som ble underskrevet av regjeringen og hovedorganisasjonene i arbeidslivet den 4. mars 2014. Senere vedtatte virkemidler: nye sykefraværsregler – *Oppfølging av sykemeldte* -vedtatt 1. juli 2014 og endring i *Forebyggings og tilretteleggingstilskudd for IA-virksomheter* og *BHT-honorar* av 29.10 2014 er også lagt til grunn.

Tiltakene i den lokale IA-avtalen tas inn i den ordinære virksomhetsstyringen ved at tiltakene i avtalen er en del av den ordinære årsrapporteringen ved virksomheten.

Utdrag fra den sentrale IA-avtalen og tilleggsprotokoller

IA-avtalens overordnede mål er: Å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Delmål 1:

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.

Delmål 2:

Hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.

Delmål 3:

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

Partene understreker at de ulike delmålene må ses i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Den enkelte IA-virksomhet skal på grunnlag av de tre delmålene i IA-avtalen fastsette egne mål for IA-arbeidet. Virksomheten skal så langt det er hensiktsmessig sette mål på alle tre delmål.

Mål for IA-arbeidet ved UiT

Delmål 1:

UiT skal opprettholde det lave sykefraværet ved virksomheten.

Delmål 2:

UiT skal tilrettelegge for at tilsatte med nedsatt funksjonsevne får adekvat oppfølging slik at de får brukt sin gjenværende arbeidsevne i sitt arbeid i virksomheten. UiT skal med hjelp av virkemidler fra NAV og i samarbeid med NAV bidra til arbeidsavklaring og sysselsetting for personer som har falt ut av arbeidslivet eller står i fare for å falle ut av arbeidslivet. UiT skal særskilt søke å hindre frafall hos unge arbeidstakere.

Delmål 3:

UiT skal tilrettelegge for at den enkelte tilsatte skal ha en riktig avgangsalder sett i forhold gjeldene pensjonsrettigheter og den enkeltes ønsker og behov.

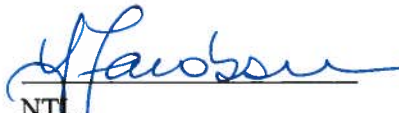
Tiltak	Ansvar
Delmål 1 – reduksjon i sykefraværet	
Universitetsledelsen skal sammen med tillitsvalgte og koordinator for verneombudene avholde ett møte hvert år hvor eneste tema skal være IA/HMS	Universitetsdirektøren ved Avdeling for personal og organisasjon
Fakultets- og avdelingsledelsen skal sammen med tillitsvalgte og hovedverneombudene avholde ett møte hvert år hvor eneste tema skal være IA/HMS	Fakultets- og avdelingsledelser
Kvartalsvis sykefraværsrapportering skal behandles i arbeidsmiljøutvalget.	Avdeling for personal og organisasjon
Dersom kvartalsvis sykefravær overstiger fem prosent ved enhet som omfattes av rapporteringen, skal enheten analysere fraværet og iverksette tiltak med sikte på å redusere fraværet.	Ledelsen ved den aktuelle enhet
Delmål 2 – hindre frafall og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne	
UiT skal minst en gang per halvår avholde møter med virksomhetens egen kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter	Avdeling for personal og organisasjon
UiT skal gjennomføre et prosjekt i samarbeid med NAV Arbeidslivssenter og BHT for å øke medarbeidertilknytningen blant stipendiatene	Avdeling for personal og organisasjon
UiT skal stille minst ti IA-plasser til rådighet for NAV	Avdeling for personal og organisasjon
Delmål 3 – opprettholde mål om riktig avgangsalder for den enkelte ansatte	
Opprettholde tilbud om kurs som forberedelse til pensjonsalderen for tilsatte over 60 år	Avdeling for personal og organisasjon
Ledere skal ha fokus på framtidig pensjonering som ett av de obligatoriske tema i medarbeidersamtaler med ansatte på 60 år eller eldre	Den enkelte leder

Tromsø 11. november 2014


Parat


Universitetet i Tromsø


Forskerforbundet


NTL


Akademikerne

