

Saksframlegg

Utvalg	Utvalgssak	Møtedato
MH - Fakultetsstyret		10.06.2021

Status for arbeidet med inkluderende arbeidsliv (IA) ved MH

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar saken til orientering.

Bakgrunn:

Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ble første gang inngått mellom myndighetene og partene i arbeidslivet i 2001, med mål om å redusere sykefraværet, øke yrkesdeltakelse for personer over 60 år og ansette langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne. Avtale om å bli en IA-bedrift ble inngått av den enkelte virksomhet, med forpliktelser og samtidig tilgang på økonomiske insentiver.

I IA-avtalen for perioden 2019-2022 er hele arbeidslivet inkludert, og fokuset på forebygging er styrket. Dette gjelder spesielt organisatoriske, ergonomiske og psykososiale faktorer. Arbeidsplassen som hovedarena er enda tydeligere enn tidligere.

Det er to nasjonale mål for IA-avtalen; Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018, og frafallet fra arbeidslivet skal reduseres. I virksomheter med lavt sykefravær vil det kunne være et mål i seg selv å opprettholde det lave fraværet og fokusere innsatsen på forebyggende arbeidsmiljøarbeid og på å redusere frafall fra arbeidslivet. Det er for øvrig skilt ut et eget initiativ – *inkluderingsdugnaden* – som er et felles samfunnsoppdrag for å få flere av de som er i arbeidsfør alder i jobb. Dugnaden gjelder både privat og offentlig sektor, men staten har fått tydelige føringer på seg i sitt arbeid med å inkludere flere. Regjeringen har satt et mål om at 5 % av de nyansatte i statlige virksomheter skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV.

NTNU har for perioden 2019 – 2022 valgt ut fire innsatsområder for IA-arbeidet:

1. Bedre den systematiske tilnærmingen til forebyggende arbeidsmiljø
2. Bedre arbeidsmiljøet for utenlandske ansatte
3. Bedre arbeidsmiljøet for stipendiater
4. Økt fokus på tett og tidlig oppfølging i forbindelse med sykefravær

Status ved MH-fakultetet:

1. Bedre den systematiske tilnærmingen til forebyggende arbeidsmiljø.

NTNU har ett felles verktøy for kartlegging og utvikling av det organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet, herunder arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK). Arbeidsmiljøundersøkelsen er en kontinuerlig prosess, med målinger hvert andre år. I tillegg skal alle enheter regelmessig gjennomføre en HMS-runde for å identifisere utfordringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet.

Ved MH-fakultetet er det valgt å ha svarenheter ned på nivå 4 for å i større grad fange opp lokale utfordringer og sikre mer målrettede tiltak. Fakultetet har styrket sine ressurser for lederstøtte i ARK-prosessen, med økt lederopplæring, og mer prosess-støtte. I tillegg til opplæring rundt selve undersøkelsen er konfliktforebygging og gode medarbeidersamtaler også tema i lederopplæring.

2. Bedre arbeidsmiljøet for utenlandske ansatte

NTNU har en rammeavtale med Onboard Norway for kjøp av Expat-tjenester knyttet til rekruttering og mottak av internasjonale forskere. I tillegg så er det gjennom Onboardingprosjektet laget et rammeverk for å forbedre mottaksprosessen for utenlandske ansatte. NTNU International Researcher Support (NIRS) tilbyr både veiledning, arrangerer seminarer og sosiale aktiviteter. På instituttnivå er det fokus på å sørge for god informasjon på engelsk, bruk av fadderordning og inkludering i forskergrupper.

3. Bedre arbeidsmiljøet for stipendiater

NTNU sentralt har tatt inn psykososialt arbeidsmiljø som tema på veilederseminarene. Instituttene har et stort fokus på denne gruppen. Det legges til rette for felles faglig treffpunkt og etablering av kontorfellesskap, for å skape et fellesskap blant stipendiatene. Enkelte institutt har valgt å skille mellom veileder og leder med personalansvar for stipendiatene.

MH bestiller egne rapporter for stipendiater i arbeidsmiljøundersøkelsen, og det tas også ut egne oversikter for sykefraværstall for å ha et ekstra blikk på denne gruppen.

Til tross for et stort fokus på stipendiatgruppen ser vi at denne gruppen har et høyt sykefravær, og arbeidsmiljøundersøkelsen viser at stipendiatene opplever en større arbeid-hjem konflikt og høyere negativt stress. Stipendiatgruppen er også den ansattgruppen som i størst grad oppsøker bedriftshelsetjenesten ved NTNU for samtaler. Det er derfor meldt inn et behov sentralt for å se om det skal utarbeides felles sentrale tiltak for å bedre arbeidsmiljøet for stipendiatene.

4. Økt fokus på tett og tidlig oppfølging i forbindelse med sykefravær

Viser til sak om sykefravær i forrige fakultetsstyremøte. MHs ledere jobber jevnt med sykefraværsoppfølging, men særlig i løpet av det siste året har det vært krevende å ta tak i

sykefraværsaker tidlig, og være tett på. Sykefraværet ved MH er samlet sett ikke så høyt, men det er enkelte enheter som har større utfordringer.

Fakultetet har behov for en rolleavklaring og ansvarsfordeling i sykefraværsarbeidet. Det er også ønskelig å styrke samarbeidet både mellom ledere, og ledere og HR i sykefraværsarbeidet. I forbindelse med innføring av nye systemer for lønn og HR, de såkalte BOTT-systemene, vil det være naturlig å se på dette. Sykefraværsoppfølging vil også være et tema for lederopplæringen som settes i gang i forbindelse med ny åremålsperiode.