

Inkluderende Arbeidsmiljø – IA

UiB er en IA-bedrift noe som blant annet medfører en tettere oppfølging ved sykefravær:

Ved sykefravær 1-8 dager skal det leveres egenmelding første dag etter fraværet.

Arbeidstaker plikter å gi beskjed til arbeidsgiver om sykdomsfravær så tidlig som mulig første fraværsdag. Ved BIO ringer man ekspedisjonen (55 58 44 00). Ekspedisjonen tar i mot beskjeden og fyller ut egenerklæringen Del 1. Dersom arbeidstaker mener fraværet kan skyldes forhold på arbeidsplassen skal arbeidsgiver ha melding om dette på egenmeldingsblanketten.

Ved sykefravær 9-16 dager skal det leveres sykmelding som sendes/leveres instituttet første dag – i underskrevet stand. Hvis arbeidstakeren delvis er sykemeldt, eller hvis arbeidsgiver blir bedt om å vurdere tilrettelegging som kan medføre at arbeidstaker kan være i arbeid, vil personalseksjonen kontakte arbeidstaker for å avklare dette.

Ved sykefravær 16 dager til 26 uker benyttes sykmelding. Instituttet holder jevnlig kontakt med arbeidstaker bl.a. for utredning eller å planlegge tilrettelegging av arbeidsplassen, invitasjon til arbeidsplassen for sosial kontakt, m.v.

Ved sykefravær 27-52 uker holder instituttet fortsatt jevnlig kontakt med arbeidstaker. Hvis sykefraværet nærmer seg ett år, vurderes søknad om permisjon uten lønn samt attføringshjelp og rehabiliteringspenger i samarbeid med NAV.

Psykososialt arbeidsmiljø

er et samlebegrep som omfatter mellommenneskelig samspill på en arbeidsplass, den enkeltes arbeid og hvordan det virker på arbeidstakeren, organisatoriske forhold og organisasjonskultur.

Ved BIO er vi opptatt trivsel for den enkelte arbeidstaker, og vårt arbeidsmiljø skal være inkluderende og ivareta alle arbeidstakere uavhengig av livsfase, funksjonsevne og etnisk bakgrunn.

En rekke forhold kan påvirke enkeltpersoners helse, trivsel, kreativitet og yteevne. Mennesker er ulike og det som en person opplever som en belastning kan en annen person oppleve som en utfordring. Objektive kriterier for hva som er et godt psykososialt arbeidsmiljø kan er vanskelig å definere, men av betydning er gjerne:

- Balanse mellom de krav og forventninger som stilles til en person og den stimulans og de læringsmuligheter som tilbys.
- Mulighet for selvstendighet og kontroll i arbeidet.
- Det sosiale samspillet i arbeidsfellesskapet.

Noen ganger kan det likevel oppstå uenigheter og misnøye og det er viktig å gripe tak i slike saker tidligst mulig. Hvis det oppstår problemer for den enkelte medarbeider eller i samspillet mellom medarbeidere skal disse ta på alvor og forsøkes løst på lavest mulig nivå. Ved UiB er det utarbeidet ”Retningslinjer for konflikthåndtering”

<http://www.uib.no/persok/arbeidsmiljo/konflikt.htm> .

Varsling

Reglene om varsling lovfester arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten, og gir varsleren et vern mot gjengjeldelser fra arbeidsgiver. Varslingsreglene omfatter alle tilfeller der arbeidstakere sier fra om forhold som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er eller kan være i strid med lover og regler, virksomhetens retningslinjer eller alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt.

Varslingsreglene og fremgangsmåte finnes her:

- <http://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.6-Varsling/Retningslinjer-for-varsling-ved-Universitetet-i-Bergen>