UiO **Universitetet i Oslo**

Referat fra møte i sentralt arbeidsmiljøutvalg - 1/2019

Tid: 11.mars 2019 kl.0900-1200

Sted: Lucy Smiths hus, 10 etg. møterom 3

Tilstede fra arbeidsgiversiden:

Universitetsdirektør Arne Benjaminsen

Personaldirektør Irene Sandlie

Eiendomsdirektør John Skogen

Dekan Dag Michalsen (Det juridiske fakultet)

Tilstede fra arbeidstakersiden:

Hovedverneombud Hege Lynne

Tina Næss (hovedtillitsvalgt Akademikerne)

Asle Fredriksen (hovedtillitsvalgt Parat)

Natalia Zubillaga (konst. hovedtillitsvalgt NTL)

Belinda Eikås Skjøstad (hovedtillitsvalgt Forskerforbundet)

Forfall:

Dekan Aud V. Tønnessen (Det teologiske fakultet)

Observatører:

Enhet for HMS og beredskap: Anita Sandberg og Frøydis Schulz

Enhet for BHT: Bjørnar Vold-Sarnes

LMU- og studentrepresentant: Peter Linge Hessen

SAKSLISTE

SAK 1/19

Referat fra møte 5/18

Referatet (pdf) godkjent.

ORIENTERINGSSAKER

SAK 2/19

Sykefraværsrapport 2018

Avdeling for personal v/ Gina Kristine Berg orienterte. Rapport og vedlegg vedlagt.

Statistikk på sykefravær for foregående år presenteres AMU fast i første årlige møte. For 2018 rapporteres statistikk på et mer detaljert nivå enn tidligere, med sykefraværet fordelt på kjønn, varighet og ansattgrupper, i større grad enn tidligere etter ønske fra AMU. Det totale registrerte sykefraværet har gått noe ned fra 2017.

Avdeling for personalstøtte har i 2018 satt i gang kurs for ledere om hvordan følge opp ansatte med fraværsårsak psykiske problemer. Etter evaluering av kurset vil det settes opp som tilbud videre også. Det har også vært avholdt workshops for tre LAMU om IA-arbeid i praksis. Enhetene oppfattet dette som nyttig for å lage egne handlingsplaner. Kurs/workshops videreutvikles i tråd med ny IA-avtale, og tilpasses nye mål og fokusområder før det tilbys på nytt, i løpet av høsten 2019. Resultater fra BHTs rapport om tilrettelegging og oppfølging av langtidssykemeldte legges også til grunn for videreutvikling av workshops.

Oppfølging: AP holder AMU orientert om utvikling av kurs og workshops, og hvordan resultater fra BHTs rapport tas inn i materialet.

SAK 3/19

HMS i byggesaker

Eiendomsavdelingen v/ Erik Munthe-Kaas orienterte om felles dialogmøte og innføring av Enhetskoordinator ved byggeprosjekter. Presentasjon vedlagt.

Erik Munthe-Kaas presenterte ansvarsforhold i byggesaker som beskrevet på intranettsidene, med presisering av hva Eiendomsavdelingen har ansvar for og hva som er brukerenhetens ansvar. Rollen som enhetskoordinator vil ha varierende grad av kompetanse og forutsetninger fra sted til sted, og må i dialog med leder settes inn i rollens oppgaver og omfang.

AMU er positive til klargjøringen av prosessen, og at brukermedvirkningen presiseres og struktureres i prosjekthåndboka.

Studentrepresentanten bemerket at studentparlamentet gjerne vil involveres for å sikre god studentmedvirkning. BHT ønsker at også de bør trekkes inn på et tidlig tidspunkt.

Avdeling for personal orienterte om roller og oppgaver, medvirkning og medbestemmelse i byggesaker. Personaldirektøren la frem oversikt over alle roller i byggesaker, hva rollen innebærer av ansvar og medvirkningsrett, lovverk og behandlings-/beslutningsorgan som regulerer rollen. Notat med rolleoversikt vedlagt.

AMU er positive til at medvirkning i byggesaker er beskrevet grundig, med tydeliggjøring av roller og ansvar. Fokus fremover blir å sørge for at systemet praktiseres etter hensikten.

SAK 4/19

Byggeprosjekter 2019

Eiendomsavdelingen v/ Erik Munthe-Kaas orienterte om byggeprosjekter i 2019, og viste oversikt over prosjektliste for SVI-prosjekter (Større Vedlikeholds og Investeringsprosjekter). Presentasjon vedlagt.

I tillegg til brukerbehovsprosjekter går det betydelige midler til verdibevarende vedlikehold.

Informasjon om pågående byggeprosjekter finnes i prosjektlista på nettsidene, hvor faser i prosjektene er oppgitt. Eiendomsavdelingen kan også kontaktes for nærmere informasjon.

SAK 5/19

Ressursgruppa for forebygging av seksuell trakassering

Avdeling for personalstøtte v/ Hege Løvbak presenterte handlingsplan og sluttrapport fra ressursgruppas arbeid. Presentasjon vedlagt.

Ressursgruppa har utarbeidet nye retningslinjer mot trakassering. De har også kommet med innspill til mal for introduksjonssamtale for nytilsatte, ruspolicy, vær varsom-plakaten for ansatte i sosiale medier, og forslag til langtidsplan mot mobbing og trakassering.

Kompetanseheving i organisasjonen er en viktig del av gruppas arbeid. Det er enkelte steder utarbeidet egne lokale retningslinjer, og disse må være avstemt mot de sentrale. Det er i 2018 gjennomført 7 heldagskurs for ledere på nivå 1,2 og 3. Tillitsvalgte og studenttillitsvalgte har også deltatt. Kursene videreføres i 2019, med sikte på ledere på lavere nivåer i organisasjonen. På sikt innarbeides kurset i APs faste kursportefølje.

VEDTAKSSAKER

SAK 6/19

LAMU-seminaret 2019 og HMS-pris

Arbeidsgruppa orienterte om program for seminaret.

Innstilling til UiOs HMS-pris 2019, samt nominasjoner, ble sendt AMUs medlemmer separat.

Vedtak: AMU gir sin tilslutning til arbeidsgruppas innstilling.

SAK 7/19

Årsrapport 2018 for AMU

Vedtak: Årsrapporten godkjennes, med en mindre korreksjon av medlemsoversikten. Vedtatt årsrapport vedlagt.

ORIENTERINGSAKER

SAK 8/19

Om ARK videre på UiO. Orientering fra dekanmøtet.

Avdeling for personal v/ Helle Parelius orienterte om prosessen rundt spesielt innsynsbegjæringene i 2017/2018, samt videreføring av ARK ved UiO.

Vedlagt underlaget til saken som ble diskutert på dekanmøtet 20. februar

Tillitsvalgte har meldt inn i prosessen et ønske om valgfrie tilleggsmoduler/spørsmål på virksomhetsnivå. Utviklingsarbeidet som pågår fram til lansering av ARK 2.0 har med denne forespørselen.

Tillitsvalgtes rolle i ARK-prosesser kan utdypes ytterligere når ARK gjenopptas. Flere tiltak som styrker legitimitet til ARK-prosessene, bør det jobbes videre med.

Det er viktig å sikre at arbeidsmiljøundersøkelser gjennomføres. ARK er et tilgjengelig verktøy, tilpasset vår sektor, og det jobbes med å formidle anbefalingen om videre bruk av ARK ved UiO. Det er viktig å sikre god kommunikasjon mellom ansatte og ledere vedrørende anonymitet og innsyn i rapporter for å sikre god oppslutning i undersøkelsene.

SAK 9/19

Varslingsrutiner

Personaldirektør Irene Sandlie orienterte om pågående arbeid med å justere varslingsrutinene ved UiO. Det er kommet nye nasjonale retningslinjer for varslingsrutiner, og UiOs rutiner trenger mindre justeringer. Rutinene vil beskrive og konkretisere bedre hva varsling er, hva som ligger i forsvarlig varsling, hva som ikke omfattes av varsling. Verneombudenes rolle vil også tydeliggjøres, og forskjell på intern og ekstern varsling.

Målet må være større forutsigbarhet i prosessen; tidslinje og forventninger til saksbehandlingen skal tydeliggjøres. Det er også viktig å understreke at saksbehandlingsprosedyrene for varsling ikke er et hovedverktøy for personaloppfølging. Varslingsprosedyren handler om alvorlige hendelser i virksomheten, personaloppfølging skjer via andre mekanismer. Både BHT og fagforeninger kan rådgi uten plikt til å melde ifra videre. Det er i en del tilfeller viktig å forsøke å løse saker på andre måter enn ved å iverksette formell og juridisk saksbehandlingsprosedyre.

SAK 10/19 **Ny IA-avtale**

Personaldirektør Irene Sandlie orienterte om innhold i ny IA-avtale.

Sykefravær og frafall er hovedpunktene i ny avtale. Til forskjell fra tidligere inngås ikke lokale avtaler, derimot en felles avtale for alle virksomheter. Utvidet fraværsmelding forsvinner som et resultat av dette, men UiO har besluttet å videreføre ordningen frem til 2022 i første omgang.

AP skal utarbeide en handlingsplan i samarbeid med fagforeningene, og vil orientere AMU videre om arbeidet. BHTs rapport om tilrettelegging og oppfølging av langtidssykemeldte tas med i arbeidet.

SAK 11/19 **HMS-mål for UiO**

HMSB v/ Elin Agathe Hult orienterte om prosessen med å utarbeide HMS-mål for UiO. Presentasjon vedlagt.

HMS-mål skal være målbare og oppnåelige. God forankring lokalt er viktig for legitimiteten av målene.

SAK 12/19 **Bestilling og bruk av BHT-tjenester**

Bjørnar Vold-Sarnes orieneterte. Presentasjon vedlagt.

BHT ser en økning i etterspørsel etter yrkeshygieniske og ergonomiske kartlegginger, rådgivning knyttet til sykefravær, omorganisering, omstilling, arbeidsmiljøspørsmål, og lovpålagte helseundersøkelser.

SAK 13/19 **Årsrapport 2018 for BHT.**

AMU tar BHTs årsrapport til etterretning.

SAK 14/19 **Årsrapport for HMS-arbeidet ved UiO.**

AMU tar årsrapporten til etterretning.

SAK 15/19 **Årsrapport 2018 for HVO.**

AMU tar HVOs årsrapport til etterretning.

SAK 16/19 **Faste orienteringssaker**

a. **Aktuelt fra hovedverneombudet**

Positivt at alle LHVO/LVO/ har tilgang til alle saker i CIM.

Lunsj-til-lunsj seminar med lokale hovedverneombud og UiO-ledelsen er vel gjennomført.

En bekymring er at ved hendelser informeres ikke verneombud før pressedekning. Verneombud må orienteres og involveres om hendelser av betydning for arbeidsmiljøet.

Hovedverneombudet er bekymret for om ledere har nødvendig HMS-opplæring. Det er et lokalt ansvar at alle ledere har påkrevd opplæring innen HMS.

b. **Aktuelt fra universitetsdirektøren**
c. **Aktuelt fra bedriftshelsetjenesten**
d. **Aktuelt fra HMS-koordinator for UiO**
e. **Aktuelt fra Eiendomsavdelingen**
f. **Aktuelt fra Læringsmiljøutvalget**
g. **Referat fra lokale arbeidsmiljøutvalg**

SAK 17/19 **Eventuelt**

Ingen saker meldt.

Referent Frøydis Schulz

Publisert 24. mars 2019 17:38 - Sist endret 9. apr. 2019 23:10