UiO **Universitetet i Oslo**

Referat fra møte i sentralt arbeidsmiljøutvalg - 3/2019

Tid: 23. september 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 Aud V. Tønnessen (Det teologiske fakultet)

Tilstede fra arbeidstakersiden:

Hovedverneombud Hege Lynne

Tina Næss (hovedtillitsvalgt Akademikerne)

Asle Fredriksen (hovedtillitsvalgt Parat)

Natalia Zubillaga (konst. hovedtillitsvalgt NTL)

Cecilie Wingerei Lilleheil (vara for Belinda Eikås Skjøstad)

Forfall:

Dekan Dag Michalsen (Det juridiske fakultet)

Belinda Eikås Skjøstad (hovedtillitsvalgt Forskerforbundet)

LMU- og studentrepresentant: Johannes Saastad

Observatører:

Enhet for HMS og beredskap: Steinar Heid, Elin Agathe Hult og Frøydis Schulz

Enhet for BHT: Bjørnar Vold-Sarnes

SAKSLISTE

SAK 27/19

Referat fra møte 2/19

Referatet (pdf) godkjent.

ORIENTERINGSSAKER

SAK 28/19

Beslutningsprosesser i byggesaker

Leif Johnny Johannesen orienterte om historikk rundt beslutningsprosesser, medvirkning og brukerinvolvering i Livsvitenskapsprosjektet. Presentasjon vedlagt.

Det stilles spørsmål ved om de formelle kravene til arbeidstakermedvirkning har blitt ivaretatt gjennom prosjektet. Det har de siste par år vært fokus på medbestemmelse og medvirkning i byggesaker, gjennom flere saker i AMU, prosessbeskrivelse for medvirkning/medbestemmelse og utvikling av Eiendomsavdelingens prosjekthåndbok. Historisk har medvirkning i Livsvitenskapsprosjektet vært mangelfull, både når det gjelder verneombud, AMU og IDF. De siste par årene har det vært invitasjon til medvirkning av verneombud. Det som har vært vanskelig for å få det til har vært manglende tilrettelegging av linjeledelsen. Referatene i denne perioden har vært bedre og gjenspeiler i noen grad diskusjonene.

Livsvitenskapsprosjektet er et svært komplekst prosjekt organisasjonsmessig, og er nok derfor atypisk som byggeprosjekt. Viktig allikevel at UiO som organisasjon tar lærdom av prosessen med Livsvitenskapsbygget, og tar med seg erfaringer for å sikre bedre prosess for medvirkning i videre byggeprosjekter. Læringspunkter til fremtidige prosjekter er tydeliggjøring i prosjektorganisasjonen av de arenaene hvor verneombud, AMU og IDF skal medvirke, riktig og regelmessig behandling av sakene i AMU og IDF, og god referatføring.

SAK 29/19

Rapport etter sektorkartlegging av mobbing/trakassering

Avdeling for personalstøtte ved Hege Elisabeth Løvbak orienterte om funnene i kartleggingen. Presentasjon av hovedfunn vedlagt, samt fremleggsnotat, utvidet rapport og langtidsplan. De siste 12 måneder oppgir 13 % av respondentene å ha blitt mobbet eller trakassert. 1,6 % oppgir å ha opplevd seksuell trakassering.

En bekymring er at funnene er større enn det som er varslet via varslingsrutinene. Forskjellene kan tyde på høy terskel for å varsle og manglende kunnskap om alternative kanaler for å si fra om mobbing/trakassering. Formalisering av saksgangen ved varsling, og konsekvensene det får både for varsler og den omvarslede kan gjøre terskelen for å varsle høy. Det er viktig å løfte frem andre arenaer og verktøy for å ta opp uønsket adferd, mobbing og trakassering, for eksempel medarbeidersamtaler. Enkelte saker er av en alvorlighetsgrad som krever arbeidsgivers reaksjon, men et bredere sett av kanaler kan brukes for å få tak i sakene som ikke formelt varsles.

Det er flere eldre arbeidstakere som oppgir å ha blitt mobbet/trakassert sammenlignet med de yngre gruppene. Det differensieres ikke på utenlandske arbeidstakere i undersøkelsen, viktig at også de er orientert om hvilke muligheter for å si fra som foreligger.

I oppfølgingen av rapporten er det viktig å se på hele virkemiddelapparatet for håndtering, og sørge for tydelig presentasjon av metodene.

DISKUSJONSSAKER

SAK 30/19 **IA-avtalen – handlingsplan for UiO**

Avdeling for personalstøtte ved Gina Kristine Berg orienterte om forslag til mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv for UiO 2019-2022. Fremleggsnotat og mål- og tiltaksplan vedlagt.

Tidligere mål- og tiltaksplan er videreført, med en del justeringer. Målet for sykefravær er justert etter målet i den nye IA-avtalen. Fokus på forebyggende arbeidsmiljøarbeid økes, og oppfølgingen av langtidssykemeldte styrkes ved å opprettholde og forbedre rutinene og videreutvikle kurs rundt sykefraværsoppfølging.

Innspill fra AMU er at i det forebyggende arbeidet bør fokus være ikke bare på sykefravær, men også på å styrke nærværsfaktorene. Tilrettelegging av arbeid ved sykdom må ivaretas, for fysiske så vel som psykiske helseutfordringer. Kurs og støtte til linjeledere er nødvendig for oppfølging.

Oppfølging: Avdeling for personal vil jobbe videre med tiltakene etter en mer detaljert plan. Tematikken forbyggende arbeidsmiljøarbeid skal behandles i AMU/LAMU årlig. UiO utfordres på å løfte tematikken psykisk helse i forbindelse med Verdensdagen for psykisk helse.

SAK 31/19 **LAMU-seminar 2020**

Konflikthåndtering, med fokus på både forebygging og håndtering av saker, blir tema når AMU inviterer LAMUene til seminar i mars 2020.

Oppfølging: Arbeidsgruppa går i gang med å planlegge LAMU-seminaret 2020, med konflikthåndtering som tema. Endelig dato settes innen neste AMU-møte.

VEDTAKSSAK

SAK 32/19

Kjemikaliestyring ved UiO

HMSB ved Steinar Heid orienterte om pågående prosjekt med risikostyring ved bruk av kjemikalier. Presentasjon vedlagt.

Samfunnsmessig får yrkesrelatert sykdom mindre oppmerksomhet enn skader, men står for en mye større del av sykefraværet. Det er mye helse å hente i god kjemikaliestyring, i tillegg til at lovkrav må etterleves. For å få bedre kontroll på kjemikalier ved UiO gjennomføres et prosjekt for å rydde i kjemikaliebeholdning, etablere gode innkjøpsrutiner, øke bevissthet på risiko.

Vedtak: AMU støtter at prosjektet gjennomføres ved UiO. HMSB rapporterer til AMU om fremdrift.

ORIENTERINGSSAKER

SAK 33/19

HMS-styringssystem

HMSB ved Elin Agathe Hult orienterte om strukturelle endringer i HMS-styringssystemet. Presentasjon vedlagt. For å tydeliggjøre roller, ansvar og oppgaver, med tydelig henvisning til lovverk, omstruktureres HMS-styringssystemet. HMS-koordinatorer og verneombud involveres i prosessen. Innholdsmessige endringer vil komme i etterkant, og AMU vil orienteres om disse.

SAK 34/19

Faste orienteringssaker

Aktuelt fra hovedverneombudet

UiO arrangerte årets sektorkonferanse, med verneombud fra UH-sektoren. Fokus var på arealinndeling, beredskap og seksuell trakassering.

b. **Aktuelt fra universitetsdirektøren**
c. **Aktuelt fra bedriftshelsetjenesten**
d. **Aktuelt fra HMS-koordinator for UiO**

Registrering av gjennomført HMS-opplæring er nå på plass i SAP. Ledere kan ta ut rapporter på sine ansatte og holde oversikt over opplæring. Oversikt over gjennomføringsgrad av lovpålagt opplæring for AMU/LAMUer vil legges frem for AMU etter hvert.

e. **Aktuelt fra Eiendomsavdelingen**
f. **Aktuelt fra Læringsmiljøutvalget**
g. **Referat fra lokale arbeidsmiljøutvalg**

SAK 35/19

Eventuelt

Hovedverneombudet uttrykte bekymring for taushetserklæring i forbindelse med Livsvitenskapsprosjektet. Universitetsdirektøren stiller seg bak vurderingen at verneombudets varslingsplikt ikke må eller kan hindres av taushetsplikt om detaljer i prosjektet.

Referent Frøydis Schulz

Publisert 21. okt. 2019 12:11 - Sist endret 21. okt. 2019 12:11