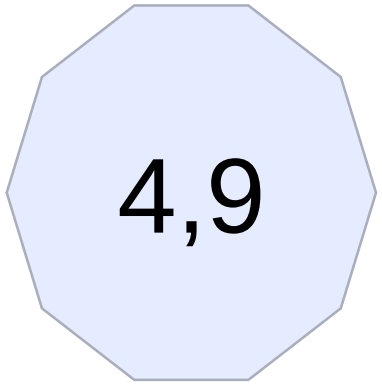
Evaluering av AMU

AMU møte 21. november

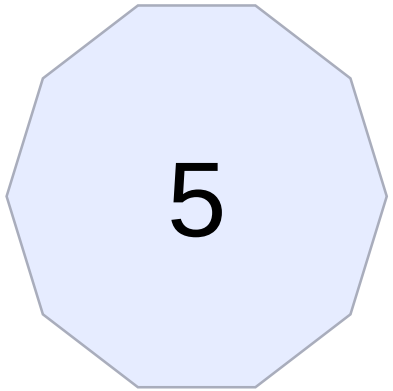
Hvem har svart på evalueringen?



På en skala fra 1-6, der 1 er lite godt og 6 er svært godt, hvor godt kjent er du med AMU sitt formål og virke i norsk arbeidsliv?



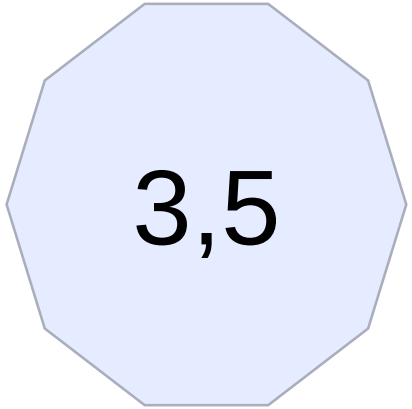
På en skala fra 1-6, der 1 er lite godt og 6 er svært godt, hvor godt kjent er du med AMU sitt formål og virke på Universitetet i Oslo?



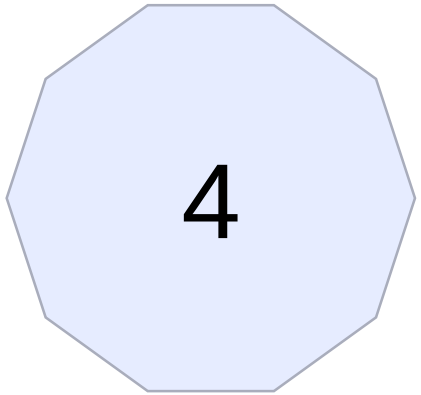
På en skala fra 1-6, hvor 1 er lite godt og 6 er svært godt, hvor godt føler du at du bidrar til en konstruktiv og positiv dialog i AMU?



På en skala fra 1-6, der 1 er lite og 6 er mye, hvor inspirerende er AMU i din arbeidshverdag?

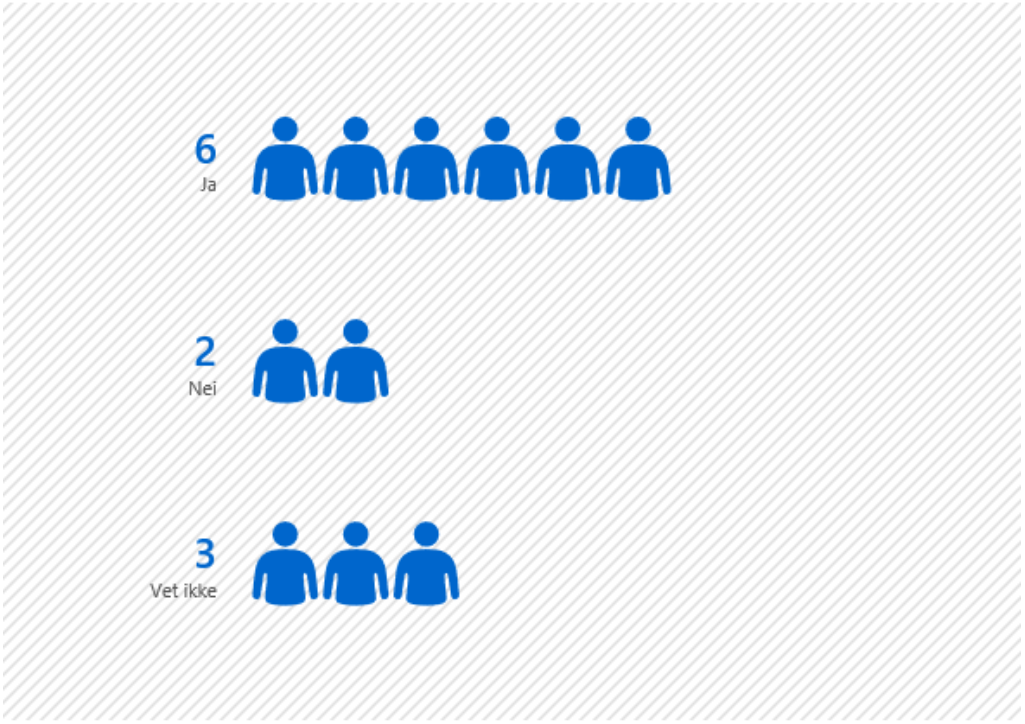


På en skala fra 1-6, der 1 er lite godt og 6 er svært godt, hvor godt opplever du at AMU skaper resultater og fremdrift i arbeidsmiljøarbeidet ved UiO?

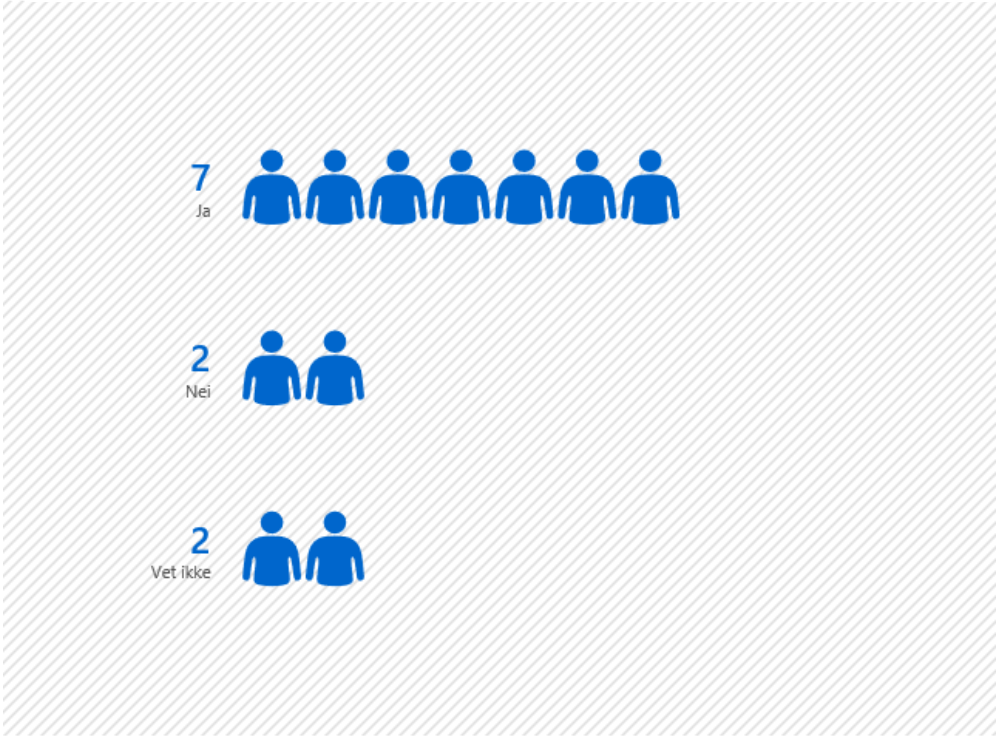


Har vi utpekt de riktige kandidatene til AMU?

Opplever du at arbeidstakerne har pekt ut de rette kandidatene til AMU?



Opplever du at arbeidsgiveren har pekt ut de rette kandidatene til AMU?



Hvilke av følgende alternativ tror du at kan medvirke positivt i AMU sitt videre arbeid?

Svar	Antall	Prosent
Mindre orientering og mer diskusjon av saker	9	82 %
Flere tydelige indikatorer som viser utviklingen i HMS-arbeidet ved UiO over tid	7	64 %
Mer forankring til arbeidsmiljøloven og hvorfor vi diskuterer saken i AMU	5	46 %
Færre medlemmer	3	27 %
Bedre innledninger for å få oversikt over sakene i AMU-møtet	2	18 %
Mer uformel møtesituasjon	2	18 %
Bedre saksdokumenter for å få oversikt over sakene i forkant av AMU-møtet	1	9 %
Hyppigere, men kortere møter	1	9 %
Annet, spesifiser gjerne i spørsmål 14	1	9 %
Kortere saksliste	0	0 %
Større tydelighet for rollene og hvem som har tale og forslagsrett	0	0 %

10. Hva synes du fungerer bra ved dagens gjennomføring av AMU?

Et godt klima i møtene

En passe formell/uformell tone i møtene. De fleste forstår viktigheten av et godt og ordnet arbeidsmiljø.

Konstruktiv dialog og godt representert.

Forutsigbar møteplan Effektiv møteledelse Godt forberedte saker (men er det de rette sakene?) God administrativ støtte

Godt forberedt møte og deltagere

Ledelse. Diskusjonene.

Det er god møteledelse og som regel gode saksfremlegg.

Jeg synes diskusjonene er bra og saklige.

Det formelle fungerer bra, vi får møtepapirer og innkallinger til rett tid. Berømmer også Cecilie for engasjement og møteledelse.

Behandler de sakene som er forventet etter arbeidsmiljøloven. Planmessighet i møteforberedelser og gjennomføring. Godt administrativt støtteapparat

God møteledelse og gode diskusjoner.

Hva skulle du ønske at fungerte bedre ved dagens gjennomføring av AMU?

Diskutere endringer som påvirker arbeidsmiljøet, rollen til TV og VO, medbestemmelse og medvirkning. Innkjøp av systemer som påvirker arbeidsmiljøet

Litt flere prinsipielle og reelle diskusjoner.

Et tydeligere mandat (og rolleforståelse) for AMU med gode indikatorer for å følge opp det systematiske HMS-arbeidet ved UiO. Det forutsetter at vi vet hvilke indikatorer som er viktige for oss og hvorfor det løftes til AMU. I tillegg: Jeg ønsker meg inspirerende AMU-møter som gir en følelse av at arbeidet vi gjør betyr noe for de ansatte ved UiO.

Noe mer diskusjon om aktuelle saker

Valg av saker, temaer, oppfølging i organisasjonen forøvrig.

Noen ganger synes jeg vi får mye informasjon i møte og at vi heller på forhånd kunne fått oversendt en ppt, som forberedelse.

Fortsettelse følger..

Fortsettelse…

Jeg skulle ønske det var mer dialog, og da om andre typer saker. Jeg hadde et håp om at saker som angår det psykososiale arbeidsmiljøet skulle være et tema i AMU. Har full forståelse for at HMS er grunnleggende i AMU-sammenheng, og HVO rolle. Men når man er involvert i tunge personalsaker, og ser hvor ekstremt dårlig arbeidsmiljøet er noen steder, og det uten at det faktisk gjøres noe med roten til problemet, er det lett å bli desillusjonert, og lure på hva man faktisk gjør av systematisk jobbing med arbeidsmiljø på UiO. Med det som bakteppe, kan sakene vi snakker om noen ganger oppleves mindre meningsfylt. Når det gjelder hvem som er rett representant til AMU, de rette representantene må jo være ikke dem som er der i kraft av sitt verv, men de som er villige til å diskutere saker på en slik måte at det bringer oss fremover. Samt de som tør å ta opp betente temaer, mene noe, og stille spørsmål. Slik det er i dag må jeg innrømme at det for egen del sitter svært langt inne. Min opplevelse er at AMU i dag er formalistisk og en pliktøvelse for mange av de involverte.

Flere forberedte diskusjonssaker knyttet opp mot strategisk viktige arbeidsmiljømessige temaer. Sterkere kobling til Strategi 2030 og UiOs årsplan. AMU er stort organ med mange formelle roller både på arbeidsgiver- og ansattsiden. Ansatterepresentantene er hovedtillitsvalgte/tilsvarende roller som også møter i IDF - møter. Spørsmålet er om dette påvirker hvilke saker som tas opp og diskusjonene. Størrelsen på organet er også et element som kan påvirke dynamikken og gjennomføringen av AMU-møter.

Enda mer behandling av relevante saker og mindre orienteringer.

Hvilke temaer og tiltak synes du at AMU burde ha fokus på i 2023?

Ressurser og kompetanse mht ARK Hvordan følge opp store byggesaker, underutvalg Mer informasjon fra LMU

Psykososialt arbeidsmiljø, arbeidsplassutforming og dens påvirkning på arbeidsmiljø. Klargjøre/diskutere ulikhetene i fht. vitenskapelige (forskning, utdanning) og administrative ansattes krav/ønsker/behov i fht. arbeidsmiljø

Hvordan ansatte og studenter kan jobbe sammen for arbeidsmiljøet. Vi er ofte i kontakt, men snakker lite sammen om hvordan vi påvirker hverandres arbeidsmiljø.

1. Få på plass en felles forståelse av hva AMU kan/ bør være og få de rette sakene til AMU 2. Få på plass et systematisk HMS arbeid (inkl. risikovurderinger) 3. Fortsette fokus på arbeidsliv og psykisk helse (kan Verdensdagen også handle om ansatte?) 4. Midlertidighet og arbeidsmiljø 5. «mørketall» i sykefraværsstatistikken 6. Fremtidens arbeidsformer (hjemmekontor/ fysisk tilstedeværelse?)

Oppfølging ARK.

Saker relatert til aktuelle utforinger ved UiO. Be om innmelding fra LAMU'ene. Og andre i linjen.

Jeg synes man kunne hatt større fokus på midlertidige og invitert inn representanter for disse gruppene til diskusjon.

Fremheve AML § 2-3 og tiltak for dette.

Psykososialt arbeidsmiljø! Håper at gjennomføring av ARK undersøkelser kan være en vei inn til dette. Kan AMU ha en konkret rolle i oppfølgingen? Kan vi be om å få høre mer om arbeidet enhetene forhåpentligvis legger ned der hvor det er forhold som må tas tak i som følge av tilbakemeldinger i ARK?

Lovpålagte saker innenfor arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljørelaterte saker i henhold til UiOs årsplan.

Universell utforming og psykososialt arbeidsmiljø

Er det andre momenter som AMU burde ta med seg i evalueringen?

- Greier AMU å implementere vedtak ned i linjen? Får AMU nok detaljer vedrørende sykefravær? Kjenner AMU til risiko ved store endringer?
- Mer prinsipielle diskusjoner i fht. arbeidsmiljø
- Hva ønsker vi som AMU å bidra til og oppnå? Kan vi få en fellesskapsfølelse i AMU? Ideelt sett ønsker jeg å oppleve tiden i møtene som meningsfull. Jeg har også et ønske om at medlemskap i AMU gjør at vi har fokus på arbeidsmiljø også utenfor møtene, og at alle i AMU melder inn viktige tema/ saker.
- Man kan gjerne spørre medlemmene om i hvilken grad de opplever at AMU er et forum der man kan ha konstruktiv og reell dialog om ikke bare sakene som er på agendaen, men også andre saker.
- Jeg skrev «vet ikke» under om AMU har den rette sammensetning. Begrunnelsen for dette er at det kommer an på hva man ønsker AMU skal være. Er det et organ for å sikre at UiO sentralt har oppmerksomheten på de lovpålagte sakene i henhold til AML og er foregangsorgan for LAMUene. Eller ønskes det i tillegg å være et strategisk diskusjonsforum for saken innenfor fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Hvis siste, kan det være argumenter for å redusere antall medlemmer og endre sammensetning.