



Enhet for HMS og beredskap

Notat

Til: AMU

Dato: 11. november 2024

Evaluering av AMUs arbeid 2024

I AMU 16. september 2024 ble det bestemt å gjennomføre en evaluering av AMUs arbeid i 2024. Det ble sendt ut nettskjema til AMU-medlemmene. Skjemaet brukte evalueringen fra 2022 som mal. Fem personer har svart på evalueringen, to fra ledersiden og to fra ansattssiden. I tillegg har én observatør gitt sin vurdering.

Resultatet fra evalueringen danner grunnlag for diskusjon i AMU-møtet 18. november.

--Hvordan bør vi organisere AMU fremover?

--Hva bør AMU fokusere på i 2025?

2. 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?
5,4 (2 x 6, 3 x 5)

3. 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?
5 (1 x 6, 3 x 5, 1 x 4)

4. På en skala fra 1-6, hvor 1 er lite godt og 6 er svært godt,
hvor godt føler du deg inneforstått med din rolle i AMU?
5,4 (3 x 6, 1 x 5, 1 x 4)

5. 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?
4, 2 (2 x 5, 4 x 4, 1 x 3)

6. På en skala fra 1-6, der 1 er lite og 6 er mye,
hvor inspirerende er AMU i din arbeidshverdag?
3,2 (2 x 4, 2 x 3, 1 x 2)



UNIVERSITETET I OSLO

7. På en skala fra 1-6, der 1 er i liten grad og 6 er svært stor grad,
i hvilken grad opplever du at AMU skaper resultater og fremdrift i arbeidsmiljøarbeidet ved UiO?
3,4 (1 x 5, 2 x 4, 2 x 2)

8. Opplever du at arbeidstakere har pekt ut de rette kandidatene til AMU?
4 x Ja, 1 x vet ikke/usikker

9. Opplever du at arbeidsgivere har pekt ut de rette kandidatene til AMU?
2 x Ja, 2 x vet ikke/usikker, 1 x Nei

10. Hva synes du fungerer bra med dagens arbeid i AMU?

Formaliteter generelt

Formalitetene fungerer

Alt det formelle fungerer godt; innkalling, agenda, referat og det som ivaretas av sekretariatet.

Møtefrekvens og -lengde.

Gode saksfremlegg.

Saker som omhandler ren informasjon, stoffkartotek osv. er godt ivaretatt.

Tydelige konklusjoner

Møteledelse

Som regel god møteledelse. /HMSB leder møtene godt og sammen med AU sørger de for at saker er forberedt til møtene. /God styring av møtet. / God organisering av møtet. God ordstyring, lite avbrytelser.

Møtekultur

Deltakere er lydhøre og har respekt for hverandre. Lav terskel for å si noe.

11. Hva skulle du ønske at fungerte bedre i AMU?

-Noe mer tid til **diskusjon**. Bør forutsette at medlemmene har lest saksdokumentene slik at det ikke brukes for mye tid på informasjonssaker.

AMU-møtene har ved flere anledninger blitt avsluttet tidligere. Å bruke tiden ut, kan muligens åpne opp for mer diskusjon, samtidig som det blir bedre tid for de som skal legge frem ulike saker.

Ønsker mer diskusjon. Opplever at det fort kan bli "raske statusoppdateringer" uten diskusjon. Når det går raskt mellom statusoppdateringene, kan en miste muligheten til å reflektere og diskutere saken(e) i fellesskap.

-Mindre detaljfokus og **mer overordnet fokus**.

-Jeg skulle ønske at AMU var et forum for å ta tak i **konkrete arbeidsmiljøutfordringer på UiO**. For eksempel at enheter som har problemer de ikke tar tak i, avdekket gjennom ARK for eksempel, kan være tema i AMU, og at vi om ikke annet kunne bli informert om pågående prosesser for å utbedre denne typen problemer.

-**Sykefravær** generelt, og sykefravær pga. arbeidsmiljø spesielt, burde AMU være mer opptatt av.

- Større **engasjement** blant medlemmene. Rolleforståelse som AMU-medlem, et ønske om å se på saker for å fremme arbeidsmiljøet. Vilje til å vedta saker for å gjøre en forskjell.



12. Hva tror du kan medvirke positivt i AMUs videre arbeid? Du kan velge maks 3 alternativer.

- 4 x Mindre orientering og mer diskusjon av saker
- 2 x Hyppigere møter
- 2 x Mer forankring til arbeidsmiljøloven og hvorfor vi diskuterer saken i AMU
- 1 x Kortere saksliste
- 1 x Større tydelighet for rollene og hvem som har tale og forslagsrett

Ingen krysset av for

Flere tydelige indikatorer som viser utviklingen i HMS-arbeidet ved UiO over tid

Bedre saksdokumenter for å få oversikt over sakene i forkant av AMU-møtet

Bedre innledninger for å få oversikt over sakene i AMU-møtet

Mer uformell møtesituasjon

Færre medlemmer

13. Hvilke temaer og tiltak synes du at AMU burde ha fokus på i 2025?

- **Sykefraværsoppfølging**, tiltak for å få det ned ikke kun sykefraværstatistikk. Kan. STAMI holde innlegg? Sykefravær: UiO bør få på plass ordninger for intern omplassering! I saker med langtidsfravær, hvor det er sannsynlig at den ansatte kunne fått en bedre hverdag og bedre muligheter ved en annen enhet, strander forsøk på omplassering grunnet økonomi. I dag er det avgivende enhet som må betale. I noen tilfeller ønsker avgivende enhet at den sykmeldte skal si opp stillingen sin. UiO som arbeidsgiver er forpliktet av IA-avtalen, men ser ikke ut til å ta dette seriøst. Jeg håper vi kan ta opp tråden fra BHT sin rapport av 2013

IA-avtale, sykefraværarbeid, langtidssykemeldte og tilrettelegging.

- **Omplassering** av egne arbeidstakere.

- **HMS-kompetanse** for alle som har en HMS-rolle.

- **Verneombudsundersøkelsen** ved UiO.

- Følge opp **ARK**.

- **HMS-mål**, oppfølging/evaluering mtp at de snart blir satt/vedtatt.

- **Byggesaker** – brukermedvirkning.

- **AKAN**-arbeid/implementering av policy.

- **Arbeidsmiljø mer "hands on"** (jf. Arbeidstilsynets nettside: Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført.

AMU kan ikke kreve tiltak utenfor arbeidsmiljølovens område. Når utvalget finner det nødvendig, kan det vedta at det skal foretas undersøkelser av sakkyndige, fagpersoner eller en granskingskommisjon som utvalget oppnevner.)

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

Bra med evaluering, slik som dette.