

REFERAT FRA MØTE I ARBEIDSMILJØUTVALGET 04.11.2008 KL. 11.00 – 13.00

Til stede: Arbeidsgiverrepr direktør Erling W. Wist
Arbeidsgiverrepr seksjonssjef Arvid Andresen
Arbeidsgiverrepr rektor Cecilie Broch Knudsen
Arbeidstakerrepr HVO Siren Tjøtta
Arbeidstakerrepr VO UV5 Lina Marian Friis
Arbeidstakerrepr VO StOlavsgt Torill Weigaard

Observatører: Seksjonssjef Jon Ivar Strømmen
BHT repr Audun Bredrup Pedersen (fra kl 12)
Tillitsvalgt FF Haico Nitzsche
Tillitsvalgt NTL Christian Tviberg
Ass VO StO Dirkjan van der Linde

Hovedverneombud Siren Tjøtta ledet møtet.

Sak 10/08 Godkjenning av referat fra AMU-møte 21.10.08

Møtereferatet ble godkjent.

Sak 11/08 Orienteringssaker

- Ny arbeidsgiverrepresentant i AMU etter seksjonssjef Jon Ivar Strømmen er rektor Cecilie Broch Knudsen.
- Organisasjonene arbeider med å finne nytt VO som skal representere faglig ansatte tilknyttet Fakultet for scenekunst.
- AMU ønsker fortsatt at sakspapirer bare skal sendes ut elektronisk.
- En foreløpig sakliste utarbeidet med utgangspunkt i tilsynsrapporten legges til grunn for det videre arbeidet i AMU.
- Arbeidsmiljøundersøkelsen: AMU-leder orienterte om status for arbeidsgruppen. Det arbeides med utforming av et skreddersydd spørreskjema og en framdriftsplan som blant annet omhandler god informasjon til alle ansatte før gjennomføring av undersøkelsen.
- Sykefravær – rutiner og rapporter: Det ble orientert om KHiOs IA-rutiner som ligger tilgjengelig på intranett og rapporteringsmulighetene. AMU oppfordres til å gi synspunkter i neste møte blant annet om fraværsrutinene kan gjøres mer tilgjengelige for de ansatte og hvilke fraværssrapporter AMU ønsker.
- BTR2: AMU er spesielt opptatt av planprosessen knyttet til ansattes arbeidsplasser og kontorlandskap og vil be om at brukergruppen aktiviseres umiddelbart og at AMU oversendes en plan for brukergruppens arbeid. Seksjonssjef for bygningsdrift inviteres til neste AMU-møte for å orientere om status for planprosessen. Byggetrinn 2 vil også være et sentralt punkt i arbeidsmiljøundersøkelsen.
- Alle referater fra AMU sendes som orientering til Arbeidstilsynet.

Sak 12/08 Handlingsplan for psykososialt arbeidsmiljø

Rektor ga en orientering om status for arbeidet med oppfølging av handlingsplan for psykososialt arbeidsmiljø og prosessen med utarbeidelse av intern kommunikasjonsstrategi.

Til pkt 1a:

Det er utarbeidet et eget hefte med oversikt over alle ansatte og samme oversikt er tatt inn i studiehåndboka. Medarbeidersamtaler vil etter ny definering av studielederrollen bli tillagt studieledere men dette er foreløpig ikke iverksatt på alle fakulteter. Resultatene av det arbeidet som er gjort med avklaring av studielederrollen ledet av Otto Hauglin har også som mål å tydeliggjøre ansvars- og oppgavefordelingen mellom studieledere og studiekonsulenter.

Til pkt 1b:

Møteoversikter ifm kvalitetssikringsarbeidet og budsjettprosessen ligger på intranett men det er ønskelig at alle møteoversikter legges tilgjengelig. Alle ”møteansvarlige” har et ansvar for å informere og det oppfordres til å melde til Even om alle aktuelle møtefora og saker.

Til pkt 2:

Rektor ønsker at studieledere skal være til stede på fakultetstyringsmøtene som holdes en gang i semesteret, sammen med dekan og fakultetskoordinator. Det er ønskelig at studieseksjonen skal være til stede under fakultetets ledermøter og at øvrige seksjoner innkalles etter behov. På intranett er det egne sider for organisasjonene som de hovedtillitsvalgte oppfordres til å bruke for å legge ut aktuell informasjon til sine medlemmer og andre ansatte i KHiO.

Til pkt 3:

Jfr pkt 1A.

Til pkt 4:

Rektor ønsker flere tverrfaglige prosjekt og vil foreslå at det settes av egne stimuleringsmidler som disponeres av rektor. Fagansatte er forpliktet til å initiere samarbeid mellom fagmiljøene og til å tilrettelegge for studentenes samarbeidsprosjekter. Gode eksempler skal synliggjøres og dette er godt i gang.

Til pkt 5:

Rektor er opptatt av at de enkelte fakultetene skal tydeliggjøre egne fagområder fordi det vil gi gjensidig forståelse og respekt. Det ønskes flere intervjuer og presentasjoner av faglig ansatte og deres arbeid i nyhetene på intranett. Det ønskes forslag på emner eller foredragsholdere som kan samle ulike grupper ansatte i KHiO til diskusjonsfora og/eller sosialt fellesskap.

Til pkt 6:

Styret er opptatt av et tettere samspill mellom fag og administrasjon og har i sammenheng med utredning av studielederrollen vedtatt at ansvars- og myndighetsområder for lederrollene når det gjelder de administrative støttefunksjonene skal avklares. Fakultetsvise ressursgrupper er etablert for å utvikle et tettere samarbeid mellom fag og administrasjon. Direktøren vil orientere i neste AMU om oppnevning, sammensetning og status for arbeidet. AMU ber om at alle ansatte informeres om prosess og resultat på intranett.

Til pkt 7:

AMU ber om at alle ansatte informeres om introduksjonsrutinene som ligger tilgjengelig på intranett.

Til pkt 8:

Rektor ønsker at det skal utvikles en kultur i KHiO der vi bruker alle muligheter vi har for å gi anerkjennelse til hverandres arbeid og resultater. Rektor vil også foreslå felles sosiale samlinger med faglig innhold til inspirasjon for alle ansatte. AMU ber om at det legges fram en sak angående hhv ny vurdering av gavereglementet og en budsjettsak om velferdsmidler for 2009 slik det foreslås i handlingsplanen.

Intern kommunikasjonsstrategi i KHiO:

Forslaget til intern kommunikasjonsstrategi skal bearbeides videre, bl.a. i møte mellom rektor og arbeidsgruppen neste uke. Rektor vil orientere om denne prosessen i neste AMU.

Rektor har etablert en arbeidsplass/et møtested ved alle tre studiesteder og skal gjennomføre informasjonsmøter ved alle studiesteder i november for å kunne møte alle ansatte direkte.

Sak 13/08 Tilpasningsavtalen – medbestemmelse i KHiO

Tilpasningsavtalen ble inngått høsten 2007 og hovedtillitsvalgt NTL innledet om de tillitsvalgtes erfaringer så langt. Det er behov for å belyse hvordan situasjonen er og hvordan vi kan få til gode beslutningsprosesser i KHiO der ansattes reelle medvirkning sikres.

- De tillitsvalgte kommer altfor ofte for seint inn i beslutningsprosessene og ønsker å bli orientert om aktuelle saker så tidlig som mulig for å kunne gi sine innspill før endelige forslag legges fram eksempelvis for styret.

Det avtales at de tillitsvalgte får tilgang til samme notat som fellesmøtet med oversikt over styrets saker som vil komme og som er under arbeid.

- De tillitsvalgte ber om at det utarbeides en årskalender/møtekalender for alle saker og at møtekalenderen blir tilgjengelig på intranett, jfr AMU-sak 12/08, pkt 1b.
- Det haster med å utarbeide en omstillingsavtale ifm BTR2. Vi har dårlige erfaringer fra BTR1 og tillitsvalgte vil at de ansatte skal gis en større trygghet rundt egen arbeidssituasjon (oppgaver, plassering, m.v) ifm samlokaliseringen.
- Seksjonssjefer og dekaner har for liten kjennskap til tilpasningsavtalens intensjon og innhold.

Det avtales et evalueringsmøte for tilpasningsavtalen så snart som mulig og en felles gjennomgang av Hovedavtalen og Tilpasningsavtalen for alle ledere og tillitsvalgte.

- Fordeling av oppgaver og ansvar mellom AMU og tillitsvalgte bør tas opp til drøfting med det første. Avklaringen er nødvendig bl.a. ifm BTR2.
- Informasjon til de ansatte kommer for ofte sent og utilstrekkelig og dette skaper unødige usikkerhet og frustrasjon. Lederne må bli flinkere til å informere den enkelte om hva som besluttes og hvorfor.

- Medarbeidersamtaler gjennomføres ikke for alle ansatte som avtalt. Øverste ledelse må minne alle ledere på det ansvaret de har. Det er nå avklart at studieledere skal ha dette ansvaret for fagansatte.

Sak 14/08 Verneombudsrollen og lederrollen i KHiO

AMU-leder innledet om innholdet i VO-rollen mens rektors innledning om lederrollen og drøfting av rollene utsettes til neste AMU-møte..

- VO skal være et talerør for de ansatte og en sparringspartner for lederen.
- VO samhandler med de respektive ledere for hvert verneområde, dekaner, studieledere og seksjonssjefer mens HVO samhandler med øverste ledelse i KHiO, rektor og direktør.
- For at VO skal fungere godt må det være et tillitsfullt forhold til de ansatte og en gjensidig respekt mellom ledelse og tillitsvalgte.
- Verv som tillitsvalgt og VO vil ta tid og ressurser fra den enkeltes arbeidsdag. Dette krever tilrettelegging og støtte fra leder for at den enkelte kan påta seg verv og engasjement i tillegg til sine primære oppgaver.
- Det må vises resultater av det arbeidet som gjøres av VO og AMU.
- Personalspørsmål må prioriteres av ledergruppen, personalansvaret må tydeliggjøres for alle ledere og dette arbeidet vil kreve større ressurser fra personaleseksjonen.
- De tillitsvalgte og VO må tidlig inn i prosessene for å få reell innflytelse slik at flere sider av saken belyst. Hastebehandling av viktige saker gir ikke gode prosesser og må unngås.
- Lederne må bli flinkere til å informere tidlig i beslutningsprosessene og i tillegg være åpne for informasjon fra tillitsvalgte og VO.
- Ansatte i KHiO trenger flere sosiale tiltak for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet
- Tillitsvalgte og VO må tas aktivt med i de viktige sakene som skjer nå, byggesaken og omstillinger, eksempelvis lederstillingen for lønn og personal.
- Ledelsen må sørge for at det settes av tid og rom for å arbeide med dette og om nødvendig omdisponere ressurser.

Sak 15/08 Eventuelt

- Direktøren orienterte om at vikarbyrå er kontaktet for å finne en midlertidig leder for personaleseksjonen i påvente av at nytilsatt leder for lønn og personal kan tiltre.
- BHT-representanten minnet om at KHiO bør vurdere behovet for å gi nye ledere og tillitsvalgte HMS-opplæring, enten internt eller eksternt.
- HVO minnet om at Læringsmiljøutvalget skal ha en observatør fra AMU med i sine møter. Oppnevningen tas opp i neste AMU-møte.

ref 17.11.08

tg