**Referat AMU. 7. februar 2018**

**Tilstede**

Arbeidsgiverrepresentant direktør Annemarie Bechmann Hansen

Arbeidsgiverrepresentant seksjonssjef Jim Fainberg

Arbeidsgiverrepresentant Jon Refsdal Moe

Arbeidstakerrepresentant HVO Yngve Muri

Arbeidstakerrepresentant/ VO Elina Khubaeva

Arbeidstakerrepresentant/ VO Kikke Noren Løwgren

Observatør BHT Christine Pedersen

Referent Rannveig Overvik

**Orienteringssaker**

* Skade/ ulykke /nesten ulykke
  + Det vil bli gitt en fullstendig oversikt og informasjon over skadesaker 2017 i AMU møte i april
* Styresaker – viser til referat fra styremøte
* Møtedatoer for AMU våren 2018: 7. februar, 17. april, 5 juni
* Nye medlemmer i AMU:

Elina Khubaeva overtar for Siren Tjøtta som representant for arbeidstakersiden. Ny arbeidsgiverrepresentant er Jon Refsdal Moe, som overtar for Ellen Aslaksen.

Vara for arbeidsgiversiden er Tore Dingstad og Ellen Christensen. Frido Evers er vara for arbeidstakersiden. Lillian Andersen er vara for Annemarie Bechmann Hansen.

**Godkjenning av referat**

**Sak 1/2018 Årsrapport AMU for 2017 godkjent med de endringer som fremkom i møtet**

**Sak 2/2018 Plan for gjennomføring av ARK 2018**

Det holdes allmøte 13.2. AMU etterspør om det vil fremkomme informasjon i allmøte om

gjennomførte tiltak etter ARK 2016 og understreker viktigheten av at det synliggjøres hva som blir

gjort. Videre er det spørsmål knyttet til undersøkelsen om hvem som er nærmeste leder og om

navnet på leder fremkommer tydelig i undersøkelsen. AMU ber om at det informeres om dette i

allmøtet.

Videre har vi liten mulighet til å påvirke spørsmålstillingen i undersøkelsen. HVO ber likevel om at

KIWEST (undersøkelsen) sendes til vernegruppen, som leser igjennom og gir tilbakemeldinger.

Det er et ønske om i tillegg til informasjon i allmøte, også legges opp til at det blir gitt informasjon på enhetene i forkant av undersøkelsen.

Direktør følger opp i forhold til seksjonsleder og dekaner og det blir tatt opp på allmøtet.

**Sak 3/2018 Orientering om handlingsplan seksuell trakassering fra Annemarie Bechmann**

**Hansen**

Handlingsplan er ment å være knyttet til saker som gjaldt ansatte på KHIO i tilknytting til MeToo,

og kom på plass like før vi mottok varslingssaker fra Departementet.

Handlingsplanen er noe mer enn de to varslingssakene vi har mottatt. Planen består av 5

hovedaktiviteter og AMU vil ha mulighet til å ha innflytelse på noen av disse 5 punktene.

**Pkt. 1 Behandling av varsel til KD**

Pkt. 1.1 *Saksbehandling*

Dette punktet handler om håndtering av de to konkrete varslene som håndteres av

Gruppen bestående av advokat Due og HR direktør ved HiOA, samt direktør og rektor ved KHiO. Det

er de to eksterne som avgir rapport.

Pkt. 1.2 *Undesøkelse av skolens håndtering av konkret varsel – 20 år. Gruppen skal undersøke og*

*vurdere. Eksterne skal avgi en egen vurdering og konkludere. Rapporten stiles til styret.*

Det viktig å håndtere saker på korrekt måte så langt det foreligger dokumentasjon og

tidligere varslinger, samtidig som det er viktig å forholde seg til jussen rundt dette. Gamle saker og

relevans – saker blir foreldet.

**Pkt.*2 Strakstiltak***

*Pkt.2.1 Varslingsnemd*

Vi hadde sak om å opprettelse av varsling nemd oppe i styremøte i februar og har fått styret

tilslutning til å videre utrede saken som vil bli endelig behandlet i styremøtet 13. mars*. Se sak under.*

Pkt.2.2 *Informasjon og kommunikasjons tiltak*

Ansvar for dette punktet ligger hos seksjon for kommunikasjon og service ved Atle Faye

Studentene har laget en egen epost hvor forslag til tiltak kan sendes inn. Eksempler på dette er

Utstilling «Behind the lines» som tar opp #Metoo. Videre er SiO helse invitert til avd. dans for å bistå

studentene.

**Pkt. 3 *Doble relasjoner og makt***

Det er viktig at vi ser på virkning av doblerelasjoner og hvilken virkning det kan ha på relasjoner

mellom ansatte og studenter. Vi undersøker nå om vi kan opprette et register over bi stillinger. Dette

har man allerede gjort ved AHO og vi er i kontakt med dem for å høste erfaringer.

**Pkt. 4. *System og organisasjonsutvikling***

*Pkt.4.2 Gjennomgang av vår organisering, herunder interne utvalg, ledelsesfunksjoner og ansvarslinjer*

Her kan AMU spille en rolle ved å bidra i arbeidet med å se på hva har vi og hva trenger vi.

Hvordan virker vårt format i forhold til rutiner og retningslinjer. Det er et ønske om å få inn en

ekstern ressurs i gjennomgang av våre systemer. LMU er viktig i denne jobben.

Bør verne linjen styrkes? (Hvor er studentenes verne linjen?) Verne linjen er et lavterskel tilbud og

Skal være enkel å henvende seg til.

Viktig å ta diskusjonen på lavt nivå, dette er en lederoppgave og varsling i linjen et viktig prinsipp.

Det skal være mulig å si om forhold som oppleves problematiske / kritikkverdige før en sak

omtales som et varsle.

Videre er det vanskelig å finne frem på vårt intranettet, informasjonene ligger mange steder, både på

intranett for ansatte, intranett for studenter og på HR portalen.

I forhold til studentene er kommunikasjonsformen veldig voksent. Vi må se på systemsiden av denne

problemstillingen. Hvordan og hvor kan vi kommunisere for å nå studentene?

*Vi vil trenge en intern ressursgruppe som inkluderer verneombud/ HVO i dette arbeidet.*

**Pkt. 5 Kultur og kompetanse**

Pkt. 5.1 *Opplæringstiltak av studenter og ansatte*

Studentene forholder seg primært til sin lærer og ikke til KHIO. Varsling er et fremmed tanke for

studenter. Det blir viktig at de har flere som de naturlig forholder seg til for å kunne stå sterkere ved

behov for å si fra om problematiske / kritikkverdige forhold.

Videre er også pedagogens perspektiv – hvor kan han henvende seg når et forhold blir komplisert?

Teknisk produksjon kjenner studentene godt og kan være et naturlig sted for studenter å

henvende seg.

Vi ønsker å skape en kultur hvor det er mulig å ta opp forhold som er problematiske / kritikkverdige

på lavest nivå. Kan man innføre bekymringsmeldinger?

Bestilling til AMU: AMU bes komme med innspill på hvordan de kan bidra til pkt.5 til neste møte /

temamøtet 28 februar.

I forkant av tema møtet vil HVO og ABH beslutt hvem som skal inngå i den interne ressursgruppen.

I tilknytning til #*slikvilvihadet* har studenter fått lovnad på ressurser og at vi stiller folk til disposisjon

for å lage en happening i sitt format. Dette er et initiativ som går på tverr i alle avdelinger på KHIO.

AMU stiller spørsmål om trakassering/diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet også kan inngå i arbeidet knyttet til #*slikvilvihade*.

**Sak 4/2018 Etablering av varslingsnemd**

Sak i styret 6.2. Styret har vedtatt at sak om varslingsnemd skal behandles på styremøte

13. mars. Varslingsnemd vil bestå av noen eksterne medlemmer. Nemd benyttes andre steder i

Uh sektoren og hvor ekstern kompetanse inngår i nemda. Eksempel på ekstern kompetanse som kan

være aktuell er jurist, organisasjons psykolog. Vi ønsker å benytte oss av statsansatte, for eksempel

sammen med AHO.

Det er ønskelig at AMU involveres i dette, og det må fremkomme før styremøtet 13 mars. Det vil bli

tatt opp i temamøte i AMU i slutten av februar.

Problemstillinger som kan være aktuelle å diskutere til møtet er hvem bestemmer hvilke saker som

skal til nemd og hvilke saker som behandles internt? Er det personal og org. som beslutter hvor

sakene skal behandles? Vi vil se hvordan dette gjøres andre steder, feks. Oslo Met.

*AMU kalles inn til Temamøte for drøfting av varslingsnemd den 28.februar*

**Sak 5/2018 Opplæring AMU – fredag 16 mars 10.30-13.30**

Opplæring av AMU blir i midten av mars.

I forkant av opplæringsdagen vil vi be om innspill fra Siren Tjøtta som har vært verneombud i AMU de to siste årene. Videre ser vi for oss at opplæring av AMU bør inngå i årshjulet som en årlig hendelse.

**Sak 6/ 2018 Nytt verneombud på teater, dans og opera.**

Dekan på teater informere om at Jan Erik Holter på avd. teater går inn som verneombud i perioden

frem til hans åremål går ut. Det vil si frem til og med 31.07.2018.