

ARBEIDSMILJØUTVALGET VED HØGSKOLEN I OSLO OG AKERSHUS

ÅRSRAPPORT 2014–2015

Innhold

<i>Innhold</i>	1
1. Innledning	1
2. Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	2
Oppnevning og sammensetning.....	2
Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver	2
AMUs medlemmer 2014/2015.....	3
Antall saker og møter	3
Dagsorden, sakspapirer og referater	3
Avvikling av møtene.....	3
3. Saksområder 2014/2015	4
Lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU)	4
AMUs byggeutvalg	4
Sykefravær	4
Avvik	4
Endringsprosesser.....	5
Opplæring	5
Medarbeiderundersøkelse	5
Digitalisering.....	5
Konflikthåndtering	5
Bedriftshelsetjeneste	4
4. Konklusjon	5

1. Innledning

Arbeidsmiljøloven stiller krav om at arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut

fra en enkeltvis og en samlet vurdering av arbeidsmiljøfaktorer som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Det er arbeidsgivers ansvar å følge opp kravene i arbeidsmiljøloven og forskriftene. At det også er andre HMS-aktører – som eksempelvis verneombud og arbeidsmiljøutvalg – endrer ikke på dette ansvarsforholdet. Ulike oppgaver i tilknytning til HMS-arbeidet kan delegeres, men ansvaret forblir arbeidsgivers.

Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

2. Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

Arbeidsmiljøutvalget ved Høgskolen i Oslo og Akershus ble etablert høsten 2012 og består av 5 medlemmer fra arbeidsgiversiden og 5 medlemmer fra arbeidstakersiden.

Oppnevning og sammensetning

Forhold rundt opprettelse og sammensetning av arbeidsmiljøutvalg er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 7-1 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-7 – 3-11.

Virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal ha arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsgiver utpeker sine representanter i utvalget. En representant fra den øverste ledelsen skal alltid være medlem av utvalget. Likeledes er hovedverneombudet fast medlem som arbeidstakerrepresentant. De øvrige arbeidstakerrepresentantene kan enten velges av virksomhetens ansatte eller oppnevnes av tjenestemannsorganisasjonene. Arbeidstaker og arbeidsgiver skal være likt representert i utvalget. Medlemmene oppnevnes for to år, med mulighet for gjenvalg. Lederoppgaven går på omgang mellom de to gruppene, for et år av gangen. Bedriftshelsetjenesten er medlem av utvalget, men møter uten stemmerett.

Ved HiOA er det tjenestemannsorganisasjonene som oppnevner arbeidstakernes representanter.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver

AMUs oppgaver er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 7-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3.

AMU skal virke for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

AMU skal følge opp virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Det innebærer å behandle alle planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet, og planer som krever Arbeidstilsynets samtykke (aml § 18-9). AMU skal videre behandle spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste og den interne vernetjeneste, og spørsmål om opplæring, instruksjon og opplysningsvirksomhet som har betydning for arbeidsmiljøet.

Hvis arbeidsmiljøutvalget finner det påkrevet å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet til virksomhetens styrende organer og til arbeidstakernes organisasjoner.

AMUs medlemmer 2014/2015

ARBEIDSGIVERSIDEN

Medlemmer:

Høgskoledirektør Ann Elisabeth Wedø
HR-direktør Geir Haugstveit
Fakultetsdirektør Marja Lundell
Eiendomsdirektør Mariann Hole
Instituttleder Sidsel Øiestad Grande

Varamedlemmer:

Ass. høgskoledirektør Torbjørn E. Larsen
Seniorrådgiver Live K. Pedersen
Seksjonssjef Gry Merethe Lutro
Seksjonssjef Sven Olav Hagen
Instituttleder Mona Dahl

ARBEIDSTAKERSIDEN

Medlemmer:

Hovedverneombud Erik Dahlgren
Høgskolelektor Riccarda Pfeiffer
Seniorrådgiver Betty Jacobsen
Høgskolelektor Gro Røkholt
Rådgiver Henrik Thorsen

Varamedlemmer:

Stedfortredende HVO Marthe Eikum-Tang
1.amanuensis Astrid Oust Janbu
Seniorrådgiver Mona Sinding-Larsen
Seniorrådgiver Hege Maria Bergersen
Høgskolelærer Kirsten Ulfsby

Bedriftshelsetjenesten har vært representert på alle møtene.

Enhet for HMS er sekretariat for AMU.

I perioden 2014/2015 har arbeidstakersiden hatt ledervervet i AMU. Hovedverneombud Erik Dahlgren har ledet AMU, og høgskolelektor Gro Røkholt har vært hovedverneombudets vara som møteleder.

Antall saker og møter

AMU har i 2014/2015 gjennomført 6 møter og drøftet i overkant av 20 saker. Godkjenning av dagsorden, orienteringer/meldinger og eventuelpunkter er ikke tatt med i denne oppsummeringen.

Dagsorden, sakspapirer og referater

Dagsorden kunngjøres på «Hva skjer – for tilsatte» og er tilgjengelig for tilsatte på serverens fellesområde K; [K:\alle\AMU (amu-f)] sammen med sakspapirene og referatene. AMUs referater legges i tillegg ut på nettet i fulltekst.

Avvikling av møtene

AMUs møter har ofte hatt mange muntlige orienteringer. For å lette på avviklingen av møtene besluttet AMU høsten 2014 å samle mindre orienteringspunkter i et meldingsdokument som ble sendt ut sammen med sakspapirene. Dersom medlemmene ønsket å drøfte enkelte av meldingssakene, måtte dette meldes til eventuelt.

De større muntlige orienteringene og diskusjonene har likevel utfordret møteavviklingen.

3. Saksområder 2014/2015

Lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU)

AMU vedtok 24.april 2013 å opprette lokale arbeidsmiljøutvalg i fakultetene og i fellesadministrasjonen fra høsten 2013, for en prøveperiode på to år. Det tok litt tid før alle kom i gang og AMU vedtok høsten 2014 å prolongere prøveperioden med et år. Ordningen evalueres våren 2016.

AMU har delegert til LAMU å utpeke valgstyre når verneombud skal velges ved flertallsvalg. Valgstyret vil også tre inn dersom LAMUs arbeidstakermedlemmer (unntatt FVO) skal velges ved flertallsvalg.

Kvaliteten på LAMUs årsrapporter varierer. Det kan tyde på at LAMU som organ og LAMUs rolle ikke har «satt» seg helt. Flere av rapportene har mer preg av en HMS-årsrapport for fakultetet enn en rapportering av hva LAMU har arbeidet med og hatt fokus på. AMU vil i det kommende året sette fokus på samarbeid/samspill mellom AMU og LAMU samt utvikling og felles forståelse av rollene og oppgavene.

Sykefravær og avviksbehandling er to konkrete områder som bør behandles med samme tilnærming i AMU og LAMU. Dette er noe som AMU vil se nærmere på kommende år. AMU har drøftet LAMUs årsrapporter (sak 32/15).

AMUs byggeutvalg

AMUs byggeutvalg har hatt 4 møter i studieåret 2014-2015 og behandlet 7 saker. Byggeutvalget har satt spesiell fokus på brukermedvirkning og rolle- og ansvarsfordeling mellom fakultet og Avdeling for eiendom. Byggeutvalget har ikke lagt saker fra for AMU. AMU har behandlet rapport fra byggeutvalget for perioden (sak 33/15).

Bedriftshelsetjeneste

Året har vært preget av prolongert kontrakt i påvente av ny bedriftshelsetjeneste. Det har derfor ikke vært lagt fram handlingsplaner for AMU. AMU har drøftet innhold i anbudsspesifikasjon i forbindelse med innhenting av anbud på ny bedriftshelsetjeneste. AMU har også behandlet årsrapport for perioden.

Sykefravær

LAMU er delegert oppgaven med å følge opp sykefravær lokalt. AMU har etter opprettelsen av LAMU, blitt orientert om kvartalstall for sykefraværet på virksomhetsnivå to ganger i året.

Sykefravær og sykefraværarbeid er viktig i det forebyggende HMS-arbeidet og AMU ba høsten 2014 om å få mer detaljerte oversikter på virksomhets- og fakultetsnivå. Våren 2015 (sak 16/15) behandlet AMU oversikter som viste sykefravær for menn/kvinner, heltid/deltid i fakultetene, fellesadministrasjonen og i HiOA totalt for årene 2012-2014. I sin konklusjon i saken ba AMU om også å få informasjon om sammenheng mellom sykefravær og alder.

Det viktigste oppfølgingsarbeidet når det gjelder sykefravær skjer lokalt. LAMUs årsrapporter viser stor variasjon i deres arbeid med sykefravær.

Avvik

Behandling av avvik er delegert de lokale arbeidsmiljøutvalgene, og AMU har kun fått

fremlagt en årlig oversikt. For 2014/2015 viser oversikten økning i antall innmeldte avvik etter innføring av elektronisk skjema. Det meldes imidlertid inn svært få nesten-hendelser og brudd på regler/rutiner. LAMU i enheter med laboratorier og verksteder har ikke drøftet viktigheten av nesten-hendelser og regelverksbrudd i det forebyggende HMS-arbeidet.

Endringsprosesser

AMU har vært opptatt av at faktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet til én eller flere arbeidstakere blir risikovurdert som en del av alt endrings- og planarbeid.

AMU har blitt orientert om hvordan vurdering av arbeidsmiljøkonsekvenser er innarbeidet i høgskolens prosjektplanverk. AMU er også orientert om Avdeling for eiendoms arbeid med tilpassing av prosjektplanverket til deres prosjekter, for å sikre god planlegging og gjennomføring av eiendomsprosjekter.

AMU har behandlet to saker som gjelder interfakultære endringer. I begge disse har det vært gjennomført gode og grundige risikovurderinger arbeidsmiljømessige konsekvenser av endringene.

Opplæring

AMU fastla innhold i HMS-opplæring for nytilsatte og for nye ledere våren 2014 i tråd med forskriftskrav om introduksjon av nye tilsatte. AMU er flere ganger orientert av Avdeling for HR om fremdriften med organisering av opplæringen for nye leder med tanke på oppstart høsten 2015. Når det gjelder generell opplæring av alle nytilsatte, har ikke AMU fått annen tilbakemelding enn at dette var planlagt igangsatt våren 2015. AMU har ikke vurdert hvordan opplæring til spesielle grupper skal gis.

Medarbeiderundersøkelse

AMU har i flere omganger blitt orientert om resultater og oppfølging av medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2014. AMU har ikke drøftet konkrete problemstillinger knyttet til undersøkelsen, men det ble påpekt overfor AMU at tilbakemeldingskultur peker seg ut som noe HiOA bør ta tak i på virksomhetsnivå.

Digitalisering

AMU har blitt orientert om nytt telefonsystem, forsøk med digital eksamensavvikling og prosjektet E-HR som handler om digitalisering av personaladministrative prosesser. AMU har også fått en innføring i «Min side» for studenter går ut på og arbeidet med etablering av nettarbeidsplass for tilsatte.

Konflikthåndtering

AMU har behandlet sak om utkast til konflikthåndteringsrutiner for høgskolen. AMU hadde en rekke kommentarer og innspill både til innhold og struktur.

4. Konklusjon

I fjorårets årsmelding trakk AMU opp følgende i sin konklusjon:

I det kommende året vil AMU følge tett opp at rutiner for konsekvensvurdering av arbeidsforhold i endringsprosesser blir fulgt opp i organisasjonen, og spesielt følge opp at arbeidsmiljømessige forhold og konsekvenser i forbindelse med eventuelle endringer som følge

av midtveiseevalueringen blir vurdert. AMU vil også i kommende år jobbe videre for styrket lederopplæring på HMS-feltet.

Høgskolen har kommet et langt skritt videre når det gjelder forståelsen av hvor viktig risikovurdering av arbeidsforhold er for å skape vellykkede endringsprosesser. Avdeling for HR har laget en god plan for opplæring av nye ledere, men status for HMS-opplæring av nytilsatte er noe mer usikker. AMU vil følge disse områdene videre.

Dessuten vil AMU i 2015/2016 ha fokus på

- overgang til universitet sett i et arbeidsmiljøperspektiv
- videreutvikling av samhandling og samspill mellom AMU og LAMU og felles forståelse av roller og oppgaver
- digitaliseringsprosjekter og hvordan de kan påvirke tilsattes arbeidssituasjon
- videreutvikling og implementering av høgskolens rutine for konflikthåndtering
- forberedelse av ny medarbeiderundersøkelse

Forøvrig vil AMU utvikle og forbedre sitt arbeid med behandling av lovpålagte saksområder (arbeidsmiljøloven § 7-2 og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 2-3).

Rapporten er behandlet i AMU 22.september 2015 og justert i tråd med AMUs ønsker.

HiOA, 23.09.2015

Enhet for HMS v/
HMS-leder Wilfred Mørch