

Dagsorden til HAMiU-møde tirsdag d. 15. februar 2018 kl. 9:00 til 11:00

Sted: Aalborg: Fredrik Bajers Vej 7, lokale A1-112 "Lounge"
København: A.C. Meyers Vænge 15, M4-4.059
Esbjerg: Niels Bohrs Vej, lokale B308
Virtuelt møderum: "Virtual Room AAU 7505001"

1. Godkendelse af dagsorden 09:00

2. AAU's nye arbejdsmiljøpolitik 2018-og-frem 09:05

Arbejdsgruppen nedsat på mødet d. 7. september 2017 har udarbejdet et forslag til ny arbejdsmiljøpolitik efter høring i institutter og FS-afdelinger. Arbejdsgruppen indstiller, at HAMiU vedtager den nye arbejdsmiljøpolitik.

Bilag 1.

Orientering ved arbejdsgruppen (Kim Dremstrup), drøftelse og beslutning.

3. Trivselsbarometeret i 2018 09:30

Arbejds miljøsektionen har, efter drøftelse i HAMiU i november 2017, fremadrettet flyttet tidspunktet for afvikling af den årlige trivselsbarometermåling fra februar til november. Trivselsbarometeret bliver dermed afviklet i starten af runderingsfasen, således at resultaterne kan indgå som grundlag i runderingerne og dialogen om det psykiske arbejdsmiljø. I forlængelse heraf har direktionen besluttet, at det ikke er hensigtsmæssigt at gennemføre trivselsbarometermålingen to gange i 2018. Direktionen ønsker, at gennemførelsen i februar 2018 aflyses, og at gennemførelsen i november 2018 sker som planlagt.

Orientering (rektor).

4. Arbejdstilsynets påbud om psykisk arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15 09:35

I perioden 26. januar 2018 til 7. februar 2018 har CRECEA gennemført fokusgruppeinterview med VIP i de otte institutter i A.C. Meyers Vænge 15. Der orienteres om de foreløbige indtryk fra fokusgruppeinterviewene.

Orientering (Lars Brodersen)

Dagsorden til HAMiU-møde d. 15. februar 2018

5. Truende adfærd, chikane mv. over for ansatte

09:50

Det er arbejdsmiljøsektionens oplevelse, at der på AAU er et stigende antal hændelser med truende adfærd, chikane mv. over for ansatte, udført af både studerende og andre ansatte. Det er også arbejdsmiljøsektionens indtryk, at man ofte er i tvivl om, hvad man skal gøre, når man er blevet udsat for truende adfærd, chikane mv., ligesom det er indtrykket, at man i for høj grad accepterer truende adfærd som en del af arbejdslivet.

Er de gældende "Retningslinjer for håndtering af konflikter, som fører til mobning, chikane, diskrimination, trusler samt psykisk og fysisk vold" tilstrækkelige i en arbejdsmiljø-sammenhæng?

Bilag 2.

Drøftelse (Lars Brodersen)

6. Ændring af HAMiU's kommissorium og forretningsordenen

10:05

Det foreslås at ændrer forretningsordenen for HAMiU's pkt 9 om "beslutningsreferater". Som referatskrivningen praktiseres er der ofte tale om en noget ensidig fremstilling af HAMiU's arbejde, overvejelser og drøftelser.

Det er vi som medarbejdernes repræsentanter ikke tilfredse med, ligesom det ikke gælder medarbejdernes viden om vigtige spørgsmål.

På institut- og fakultetsniveau arbejdes der lidt mere fleksibelt med referater fra møder i samarbejdsorganer, fx således at alle har mulighed for at få tilføjet indhold til referatet, såfremt dette udtrykkes eksplicit ifm. punktets behandling på mødet, hvis der er et ønske om det.

Der kan også henvises til HSU's måde at udføre referater på:

"Hovedsamarbejdsudvalgets referater er relativt korte diskussionsreferater med angivelse af hovedtemaerne i drøftelserne samt konklusionerne heraf. Hvis medlemmerne ønsker at få konkrete individuelle eller partsmæssige synspunkter ført til referat, skal man gøre opmærksom på dette på mødet."

Ole Busck

Bilag 3.

Drøftelse og beslutning.

7. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter i september 2018

10:15

I august 2016 gennemførtes samtidige, ensartede valg af arbejdsmiljørepræsentanter på hele AAU. En forudsætning for gennemførelse var, at samtlige, hidtidige arbejdsmiljøre-

Dagsorden til HAMiU-møde d. 15. februar 2018

præsenterers funktionsperiode efter enighed i HAMiU blev bragt til ophør i forbindelse med valget. Valget af arbejdsmiljørepræsentanter 2016 skete med den udmeldte præmis, at funktionsperioden er frem til 30. september 2018. Samtlige siden valgte arbejdsmiljørepræsentanter er blevet meddelt, at den samme præmis gælder dem. Det samtidige, ensartede valg har været en klar gevinst for AAU's arbejdsmiljøorganisation takket være transparens, større opmærksomhed på sagen og bedre muligheder for en koordineret støtte fra arbejdsmiljøsektionens side.

Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at vi gennemfører et tilsvarende valg i august-september 2018 med samme præmis mht. funktionsperiode; dvs. samtidig ophør for alle hidtidige arbejdsmiljørepræsentanter pr. 30. september 2018 og funktionsperiode for nyvalgte frem til 30. september 2020.

8. Eventuelt

10:20

Arbejdsmiljø og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Den 11. januar 2018 blev der i Folketinget afholdt en høring om arbejdsmiljø og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. En uafhængig arbejdsgruppe fremlagde 14 anbefalinger til en styrket arbejdsmiljøindsats. Anbefalingerne blev debatteret med et panel af folketingspolitikere og repræsentanter for fagforbundene FOA og 3F. Høringen var arrangeret af Teknologirådet på initiativ af LO.

På baggrund af høringen udgives nu Teknologirådets nyhedsbrev Fra Rådet til Tinget nr. 296: "Flere gode år på arbejdsmarkedet?".

Bilag 4.

Orientering (Ole Busck)

udkast til ny arbejdsmiljøpolitik for Aalborg Universitet

Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik

Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik er den overordnede beskrivelse af implementeringen af lov om arbejdsmiljø på Aalborg Universitet.

Formål

Et godt organisatorisk, socialt og fysisk arbejdsmiljø er en forudsætning for universitetets udvikling, produktivitet, de ansattes trivsel og motivation samt optimal anvendelse af universitetets resurser.

Det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø skal være præget af holdånd, fordi en gruppe med godt organisatorisk og socialt arbejdsmiljø (herunder psykisk arbejdsmiljø) er stærkere end summen af individerne hver for sig. Holdånden og respekten for diversitet skal samtidig understøtte, at individerne kan udvikle sig i fællesskabet og med støtte fra fællesskabet. I den fortsatte udvikling af arbejdsmiljøet i organisationen, i gruppen og for den enkelte ansatte anerkender Aalborg Universitet værdien af *De Seks Guldkorn* (krav, mening, forudsigelighed, indflydelse, social støtte og belønning) og *De Tre Diamanter* (retfærdighed, samarbejde og tillid) udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA¹), og vi vil gøre vort bedste for at leve op til dem.

Arbejdet for et godt organisatorisk, socialt og fysisk arbejdsmiljø skal have fokus på udviklende elementer i arbejdsmiljøarbejdet også i de stadige udviklings- og forandringsprocesser, der er et vilkår i universitetsverdenen. Arbejdsmiljøarbejdet skal ligeledes have fokus på reagerende handlinger i forhold til fysisk og psykisk overbelastning af de ansatte, på iværksættelse af forebyggende tiltag samt på initiativer, der udvikler arbejdsmiljøet, så overbelastning af de ansatte undgås. I denne sammenhæng er det vigtigt, at de ansatte individuelt, i deres arbejdsgrupper eller teams sikres indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet.

Målgruppe

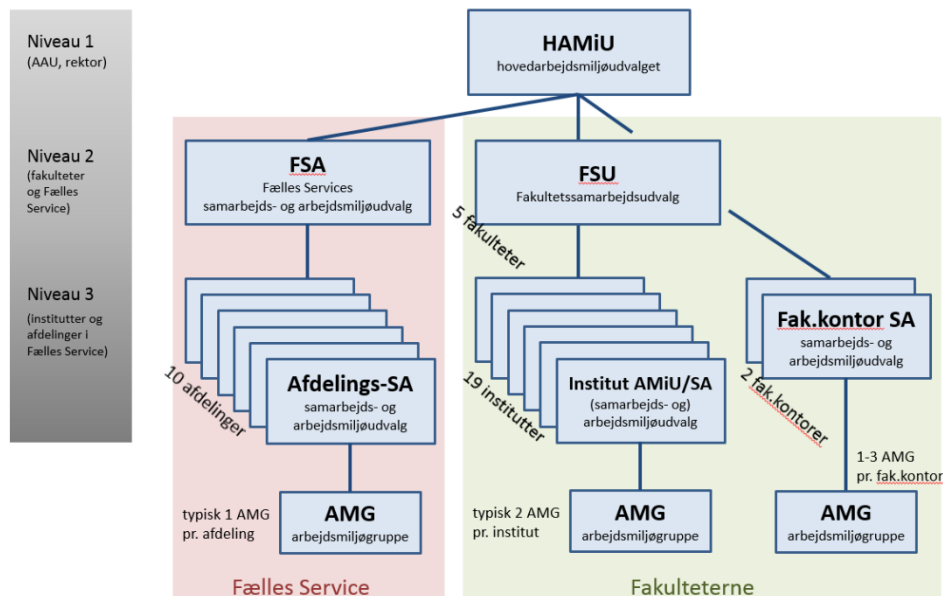
Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik gælder for alle ansatte uanset ansættelsesforhold og funktion. Studerende er ikke omfattet af arbejdsmiljøloven. Studiemiljøet er reguleret i lov om elever og studerendes undervisningsmiljø.

Opgaver og organisering

Aalborg Universitet skal til enhver tid have en arbejdsmiljøorganisation, hvor dialogen mellem ledelse og medarbejdere bidrager til sikringen af det gode organisatoriske, sociale og fysiske arbejdsmiljø. Mål, rammer og handlingsplaner for arbejdsmiljøarbejdet fastsættes i arbejdsmiljøudvalgene baseret på arbejdsmiljøpolitikken. Medarbejderrepræsentanterne skal inddrages i alle beslutningsprocesser, der har betydning for arbejdsmiljøet.

¹ NFA: Kortlægning af positive arbejdsmiljøfaktorer. Notat udarbejdet for Arbejdsmiljørådet, 2010.

udkast til ny arbejdsmiljøpolitik for Aalborg Universitet



Figur 1. Aalborg Universitets arbejdsmiljøorganisationens opbygning.

Arbejdsmiljøorganisation skal være en synlig organisation, så de ansatte altid ved, hvor de kan henvende sig med arbejdsmiljøproblemer, både med henblik på at få løst konkrete problemer og med henblik på at få iværksat forebyggelse og udvikling.

Aalborg Universitet opretholder og vedligeholder en central arbejdsmiljøsektion (AMS), som kan støtte alle dele af arbejdsmiljøorganisationen med rådgivning og vejledning i bedste praksis, med rådgivning og vejledning i bestemmelser på arbejdsmiljøområdet, med vedligeholdelse og servicering af arbejdsmiljøorganisationen, samt med evt. relationer til Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøorganisationen skal løbende uddannes til at kunne handle reagerende, forebyggende og udviklende i forhold til universitetets arbejdsmiljø. Ledelsen sikrer uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere og af andre ledere, som i kraft af deres stilling har væsentlig betydning for arbejdsmiljøet. Uddannelsesinitiativerne skal dække alle relevante aspekter af arbejdsmiljøarbejdet.

Sikring og udvikling af et godt arbejdsmiljø er ledelsens ansvar og en integreret del af Aalborg Universitets ledelsespolitik, organisation og samarbejdsforhold. De ansatte er som kolleger også hinandens arbejdsmiljø. Jo mere den enkelte ansatte bidrager til arbejdet med sikring af eget og det fælles arbejdsmiljø, jo bedre resultater vil vi opnå i arbejdsmiljøarbejdet.

udkast til ny arbejdsmiljøpolitik for Aalborg Universitet

	Ansvar	Ambitioner, rammer og regler	Implementering
AAU	Rektor	HAMiU & arbejdsmiljøsektionen	HR-afdelingen, Campus Service
Fakulteter og Fælles Service (FS)	Dekan Universitetsdirektør	FSU FSA	Fakultetskontor -
Institutter og FS-afdelinger	Instituttleder Afdelingschef	AMiU AMiG	AMG og administration

Figur 2. Ansvar og opgaver i Aalborg Universitets arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdspladsvurdering (APV)

Som et væsentligt element i det løbende arbejdsmiljøarbejde gennemføres der på Aalborg Universitet årligt en arbejdspladsvurdering (APV) decentralt i alle institutter og afdelinger med ajourføring af mål og handlingsplaner og en central spørgeskemaundersøgelse.

Grundlag og relationer

Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik suppleres med en række regler for den konkrete fortolkning og implementering af arbejdsmiljøpolitikken i Aalborg Universitets opgaver bl.a. forskning, undervisning, administration, indkøb, organisatoriske omstillingsprocesser, bygningsændringer, nybyggeri, ny teknologi mv.

Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik understøtter universitetets vedtægter, strategi "Viden for verden", ligestillingspolitik og personalepolitik i forhold til arbejdsmiljøet på Aalborg Universitet. Arbejdsmiljøpolitikken forventes brugt af arbejdsmiljøorganisationen i udarbejdelsen af handlingsplaner og i sikringen af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøpolitikken er vedtaget på HAMiU-mødet d. ../.. 2018. Arbejdsmiljøpolitikken skal evalueres efter behov dog senest ultimo 2020.

Ansvar for politikken er placeret i arbejdsmiljøsektionen, hvortil spørgsmål kan rettes.



Retningslinjer for håndtering af konflikter som fører til mobning, chikane, diskrimination, trusler samt psykisk og fysisk vold

[Link \(English\)](#) // [Link \(Dansk\)](#)

I en stor organisation som AAU vil der løbende opstå konflikter. Det er naturligt overalt, hvor mennesker færdes og kan både være positivt og negativt. Disse retningslinjer handler om situationer, hvor adfærden fra parter i konflikt har alvorlige konsekvenser for en eller flere af universitetets ansatte. De følgende retningslinjer er vedtaget af Hovedsamarbejdsudvalget og udmønter bestemmelser i Samarbejdsaftalen, Arbejdsmiljøloven, Lov om forskelsbehandlings og Lov om Ligebehandling.

Aftale 1.20 af 23. marts 2011

Retningslinjer for håndtering af konflikter, som fører til mobning, chikane, diskrimination, trusler samt psykisk og fysisk vold

I det følgende sammenfattes mobning, chikane, diskrimination, trusler samt psykisk og fysisk vold indimellem som "krænkende handlinger" eller "krænkelser".

Aftalen vedrører alle med et ansættelsesforhold på Aalborg Universitet.

Baggrund

I en stor organisation som AAU vil der løbende opstå konflikter. Det er naturligt overalt, hvor mennesker færdes og kan både være positivt og negativt. Disse retningslinjer handler om situationer, hvor adfærden fra parter i konflikt har alvorlige konsekvenser for en eller flere af universitetets ansatte.

AAU's konfliktpolitik indeholder generelle oplysninger om, hvad der på universitetet anses for god praksis og generel inspiration til, hvordan man kan forstå, forebygge og håndtere konflikter i organisationen. Erfaringen er, at især alvorlige relationelle konflikter kan medføre oplevelser af mobning, chikane, trusler og i værste fald voldelige handlinger. I nogle tilfælde foregår konflikten mellem jævnbyrdige parter, i andre tilfælde kan der være tale om en stærk og en svag part. Dette indebærer særlig fare for misbrug af magtpositioner. Endelig kan der være tale om diskriminerende handlinger, hvor der ikke nødvendigvis kan identificeres klare personlige parter i indbyrdes konflikt. Konsekvenserne vil ofte være alvorlige – først og fremmest for de involverede parter, men også for kolleger og universitetet som helhed. Nedenfor findes en definition af begreberne konflikt, mobning, chikane, diskrimination og vold.

Som det også fremgår af universitetets kodeks for ansatte er disse adfærdsformer uacceptable på Aalborg Universitet og vil følgelig ikke blive tolereret.

Følgende retningslinjer er aftalt:

Lokal årvågenhed og ansvar i det daglige

Ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljøudvalg og medarbejdere skal i det daglige være opmærksomme på, om der foregår mobning, chikane, diskrimination, truende adfærd eller egentlig vold samt om lokale konflikter rummer fare for at eskalere til et niveau, hvor parterne vil gribe til den slags midler.

Tidlig lokal intervention

Problemerne løses stort set altid bedst ved at blive taget i opløbet og gennem åbenhed, dialog og konsekvens. Først og fremmest opfordres den, der oplever krænkelser, til straks at rette henvendelse til sin nærmeste leder, sin tillidsrepræsentant og/eller sin arbejdsmiljørepræsentant. Opfordringen gælder også kolleger, som oplever at andre udsættes for krænkende handlinger. Lederen og evt. den/de tillidsvalgte vurderer problemets karakter og skal med rettidig omhu søge at normalisere situationen samt drage omsorg for, at den fornødne hjælp tilbydes den eller de berørte. Dette kan fx indebære en nærmere undersøgelse, samtaler med direkte involverede parter og evt. kolleger, forsøg på konfliktmægling, tilbud om psykologhjælp, større møder, hvis der er tale om flere parter og umiddelbare tjenstlige sanktioner i tilfælde af klare overtrædelser af lovgivning eller interne regler.

Fælles ansvar

Det er vigtigt, at alle involverede, herunder også den krænkede selv, tager et personligt ansvar for at

FORSIDE

ALLE DOKUMENTER

FORSKNING

UDDANNELSE

PERSONALE

IT

FYSISKE FORHOLD

ØKONOMI

ORGANISATION

Bilag 2, HAMIU-mødet d. 15. februar 2018

løse problemerne. Det er også vigtigt at tage højde for eventuelle fortroligheds- og anonymitetshensyn. I alvorlige tilfælde, og hvor en sag kan føre til offentlig omtale af universitetet, informeres lederen af det pågældende hovedområde. I tilfælde af vold kontaktes HR-afdelingen straks mhp. stillingtagen til politianmeldelse, anmeldelse til Ar-bejdstilsynet, behov for krisehjælp og evt. bortvisning.

Lokale undersøgelser og samarbejde om håndtering og forebyggelse

Oplevelser af krænkende handlinger vil ofte blive tilkendegivet i arbejdspladsvurderinger, trivselsmålinger e.l. undersøgelser, hvor deltagerne kan svare anonymt. Alle lokale samarbejds-/arbejds miljøudvalg er forpligtede til at aftale en lokal procedure for håndtering af sådanne tilkendegivelser. Som hovedregel bør følgende elementer indgå:

- Mulighed for, at den/dem som oplever krænkelse, kan henvende sig til ledelsen, tillidsvalgte og/eller særligt udpegede personer
- Hvordan den nærmere undersøgelse af sagen finder sted
- Hvilke former for intervention der vil kunne bringes i anvendelse
- Principper for information om sagen – fx spørgsmål om fortrolighed og i hvilket omfang kolleger eller andre inddrages
- I hvilke tilfælde og hvornår HR-afdelingen eventuelt ønskes inddraget
- Hvordan krænkelse forebygges lokalt – bl.a. på basis af erfaringer med konkrete forløb
- Hvordan erfaringer med generel værdi for universitetet viderefremmes til relevante organer.

HR-afdelingen står til rådighed med hensyn til rådgivning og formidling af erfaringer og metoder i dette arbejde.

Central bistand fra HR-afdelingen

Hvis lokale forsøg på at løse problemerne ikke lykkes, eller der er behov for uvildig rådgivning om mulige fremgangsmåder, har ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, faglige organisationer, kolleger samt de involverede medarbejdere mulighed for at rette henvendelse til HR-afdelingen. I HR-afdelingen registreres henvendelsen, og der ydes umiddelbart en indledende rådgivning. Hvis der er behov for det, iværksættes akut psykologisk bistand (krisehjælp), eventuelt med inddragelse af eksterne specialister. Hvis der er tale om meget alvorlige krænkelse eller vold involveres HR-afdelingens ledelse straks i sagen og i særlige tilfælde overtager afdelingen det overordnede ansvar for den videre håndtering. Som hovedregel ydes dog i første omgang bistand til fornyede forsøg på at løse problemet lokalt i samarbejde med de berørte parter. Se nærmere om de ansvarlige HR-konsulenter og HR-afdelingens interne procedurer på HR-portalen. Der gøres opmærksom på, at HR-afdelingen evaluerer alle forløb med henblik på brug af erfaringerne i den generelle arbejdsmiljøindsats, både hvad angår effektive interventionsformer og det forebyggende arbejde. I forbindelse med universitetets arbejdspladsvurdering (APV) undersøges det mindst hvert tredje år, om der fortsat forekommer oplevelser af krænkende adfærd.

Definitioner

Universitetet har besluttet at håndtere disse arbejdsmiljømæssige forhold i henhold til ofte anvendte forsknings- og lovgivningsbaserede definitioner. Arbejdsmiljømæssige problemer løses bedst ved tidlig intervention. Henvendelse til decentrale aktører eller HR-afdelingen bør så vidt muligt ske lang tid før der er tale om mobning, diskrimination eller uløselige konflikter.

Konflikter

Konflikter defineres som: "Uoverensstemmelser mellem to eller flere parter, der fremkalder spændinger i den enkelte". Uoverensstemmelser henviser til indholdet af den sag, konflikten handler om, mens spændinger henviser til relationen mellem de personer eller grupper, der er uenige. I enhver konflikt findes disse to elementer: Sag og relation. En konstruktiv løsning fordrer, at parterne gør noget ved begge dele.

Mobning og seksuel chikane

Hvad angår mobning benytter AAU sig af Arbejdstilsynets definition (2002):

Mobning: "Det er mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som nedværdigende. De krænkende handlinger bliver først til mobning, når man ikke er i stand til at for-svare sig effektivt imod de krænkende handlinger. Seksuel chikane: "Seksuel chikane er en form for mobning. Det er seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som man opfatter som krænkende."

Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.:

Stk. 5. Der foreligger chikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det for-mål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Diskrimination og forskelsbehandling

AAU bruger i forhold til diskrimination og forskelsbehandling definitionerne i forskelsbehandlingsloven. LBK nr. 1349 af 16/12/2008:

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på

Bilag 2, HAMiU-mødet d. 15. februar 2018

grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

Fysisk og psykisk vold

Her bruger AAU Arbejdstilsynets definition (2002):

- Ved **fysisk vold** er der tale om aktivt påført vold som fx slag, spark, bid, kvælningsforsøg og knivstik. Der kan også være tale om, at medarbejderne bliver involveret i et røveri.
- Ved **psykisk vold** er der tale om episoder, hvor medarbejderne bliver udsat for verbale trusler, krænkelser, truende adfærd, systematisk fornærelse, ydmygelse m.m.

Dokument type	Personale
Henvendt til	Ansatte
Organisation	hr
Publikationsdato	02/10-2012
Tilknyttede personer	Ingrid Lindenberg Jensen
Relaterede dokumenter	Konfliktpolitik Personalepolitik
Emneord	Arbejds miljø Personale Retningslinier Politik Konflikt håndtering Mobning Personalepolitik

Kommissorium og forretningsorden for Hovedarbejds miljøudvalget ved Aalborg Universitet

§ 1. Formål

Hovedarbejds miljøudvalget (HAMiU) fastlægger politikker, rammer og strategier for arbejdsmiljøarbejdet for Aalborg Universitet (AAU).

§ 2. Regelgrundlag og referencedokumenter

HAMiU arbejder inden for de rammer, som fastlægges i [Lov om arbejdsmiljø](#) og [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed](#).

§ 3. HAMiU varetager:

- det årlige arbejdsmiljøregnskab og evaluering af samme i en arbejdsmiljødrøftelse for hele AAU
- årlig evaluering og eventuelt revision af
 - AAU's arbejdsmiljøpolitik
 - arbejdsmiljøuddannelsen på AAU
 - arbejdsmiljøorganisationen på AAU inkl. informationsstrukturen
- den overordnede tilrettelæggelse og planlægning af arbejdet med AAU's arbejdspladsvurdering (APV) i samarbejde med HSU.
- politikker inden for HAMiU's ansvarsområde
- et årligt arbejdsmiljøseminar for hele AAU's arbejdsmiljøorganisation.

§ 4. Sammensætning af HAMiU

HAMiU sammensættes af

- rektor som formand, eller en af rektor udpeget leder der kan træffe beslutninger om arbejdsmiljømæssige forhold i samme omfang som rektor
- 6 arbejdsmiljøansvarlige ledere, 1 fra hvert hovedområde, udpeget af rektor
- 7 arbejdsmiljørepræsentanter valgt blandt AAU's arbejdsmiljørepræsentanter (jf. bilag 1).

Stabsrepræsentanter servicerer udvalget. HR-chefen og Chefen for Teknisk Forvaltning er faste stabsrepræsentanter.

Stk. 2

Der kan ikke gøres brug af suppleanter i HAMiU, fordi det på ledelsessiden vil udvande repræsentationen af arbejdsmiljøansvarlig ledelse og på medarbejdersiden valget af arbejdsmiljørepræsentanterne.

Stk. 3

Udpegning og valg gælder for to år, eller indtil grundlaget for udpegningen hhv. valget bortfalder.

§ 5. Formandskabet og sekretariat

Formand og næstformand udgør formandskabet. Næstformanden vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i HAMiU.

Stk. 2

Formanden for HAMiU leder møderne. I tilfælde af formandens forfald udpeger formanden en mødeleder blandt ledelsesrepræsentanterne.

Stk. 3

Ved nyvalg af næstformand meddeler medarbejderrepræsentanterne senest 10 arbejdsdage før næstkommende møde sekretæren, hvem de har valgt til næstformand.

Stk. 4

HAMiU sekretariatsbetjenes af HR-afdelingen.

§ 6. Mødeafholdelse

HAMiU udøver sin virksomhed i møder.

Stk. 2

Ekstraordinære møder afholdes, når formanden finder det fornødent, eller hvis næstformanden fremsætter begæring herom til formanden med redegørelse for hvilken sag, der ønskes behandlet.

Stk. 3

Møderne er åbne for alle AAU's medarbejdere, medmindre formandskabet finder det nødvendigt på grund af sagens beskaffenhed eller omstændighederne i øvrigt, at behandlingen sker for lukkede døre.

§ 7. Mødeindkaldelser

Medlemmer, der ønsker sager optaget på dagsordenen, meddeler dette til formandskabet senest 12 arbejdsdage før mødet, og præciserer, hvad der ønskes behandlet og hvorfor.

Stk. 2

Dagsordenen drøftes i formandskabet senest 10 arbejdsdage før mødet og udsendes med nødvendige bilag til medlemmerne senest 5 arbejdsdage før mødets afholdelse.

Stk. 3

Såfremt særlige grunde gør det påkrævet, kan formanden bestemme, at indkaldelse sker med kortere varsel.

Stk. 4

På årets sidste møde aftaler HAMiU mødeplanen for det kommende år.

§ 8. Sagernes fremlæggelse

Sager fremlægges skriftligt, med mindre formandskabet beslutter andet.

§ 9. Referater

Der udarbejdes beslutningsreferat fra HAMiU's møder.

Stk. 2

Sekretæren udarbejder referat af møderne og sender dem til medlemmerne snarest muligt og normalt senest 10 arbejdsdage efter et mødes afholdelse. Referatet anses for godkendt, såfremt der ikke indsendes rettelser til seneste udgave af referatet, senest 5 arbejdsdage efter udsendelsen af referatet.

Stk. 3

Det godkendte referat formidles i AAU-håndbogen og arkiveres i CAPTIA.

§ 10. Tavshedspligt

HAMiU's medlemmer har den tavshedspligt, der følger af forvaltningslovens § 27, fx når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til institutionens eller private interesser.

§ 11. Ikrafttrædelse og ændringer

Dette kommissorium og forretningsorden blev vedtaget på mødet i HAMiU den 10. juni 2014, træder i kraft umiddelbart og erstatter tidligere indgåede aftaler om forretningsorden for AAU's HAMiU.

Stk. 2

HAMiU's kommissorium og forretningsordens indhold kan ændres efter behandling, jf. §7, på et ordinært HAMiU-møde.

Aalborg, den 20. juni 2014


.....
Per Michael Johansen
rektor


.....
Ole Busck
HAMiU-næstformand

Bilag 1

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HAMiU

Opstillings- og valgberettigede til valget som arbejdsmiljørepræsentant i HAMiU er alle arbejdsmiljørepræsentanter ved AAU.

Følgende nærhedsprincipper gør sig gældende for repræsentationen af arbejdsmiljørepræsentanter i HAMiU:

- alle hovedområder og fakulteter bør være repræsenterede
- der tilstræbes samme fordeling mellem han- og hunkøn som for AAU som helhed
- der tilstræbes samme fordeling mellem VIP og TAP som for AAU som helhed
- der tilstræbes repræsentation fra alle AAU's campusser med en fordeling svarende til medarbejderfordelingen mellem campusserne.

Valgprocedure:

- valgdato annonceres og arbejdsmiljørepræsentanter opfordres til opstilling
- valget gennemføres ved, at arbejdsmiljørepræsentanterne stemmer (alle kan stemme på alle kandidater)
- det siddende HAMiU's arbejdsmiljørepræsentanter foretager som valgkomite en kvalitativ fortolkning af valgets stemmeafgivning med udgangspunkt i stemmetal og under hensyntagen til ovennævnte nærhedsprincipper, og valgkomiteen bestemmer dermed valgresultatet.
- siddende HAMiU-arbejdsmiljørepræsentanter, der genopstiller, kan ikke deltage i valgkomiteen.
- hvis alle siddende HAMiU-arbejdsmiljørepræsentanter genopstiller, udpeges ved lodtrækning fire arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke opstiller til HAMiU-valget, til valgkomiteen.

Arbejdsmiljø og tilbagetrækningsreformer:

Flere gode år på arbejdsmarkedet?

”Vi bygger vores samfundsøkonomi på kviksand, hvis vi bevidstløst hæver pensionsalderen uden samtidig at forbedre arbejdsmiljøet,” siger LO’s næstformand Morten Skov Christiansen.

”Vi kan ikke blive ved med at hæve pensionsalderen med bind for øjnene. Den rå virkelighed er, at alt for mange lønmodtagere bliver nedslidt, og ufrivilligt forlader arbejdsmarkedet før pensionsalderen. Det er mig en gåde, at vi ikke investerer mere i arbejdsmiljø her i Danmark. Det vil være til gavn for den enkelte lønmodtager og for virksomhedernes bundlinje, og det vil mindske fremtidens udgifter til velfærdsordninger. Vi har en stor opgave foran os.”

14 anbefalinger om forstærket indsats

Sådan sagde LO’s næstformand Morten Skov Christiansen ved indledningen til en høring i Folketinget den 11. januar. Høringen var arrangeret af Fonden wTeknologirådet.

Forhøjelsen af pensionsalderen træder i kraft i de kommende år. LO er stærkt bekymret for de mange medlemmer, der har svært ved at holde til et for-

længet arbejdsliv, især i brancher hvor risikoen for nedslidning er høj.

Teknologirådet har for LO gennemført et projekt om disse udfordringer. En uafhængig arbejdsgruppe har udarbejdet 14 politiske forslag til en forstærket indsats for sundere arbejdsmiljø i lyset af den stigende tilbagetrækningsalder. Rapporten blev offentliggjort ved høringen og diskuteret af repræsentanter for de politiske partier og arbejdsmiljøansvarlige fra fagforbundene FOA og 3F. Den kan downloades fra Fonden Teknologirådets hjemmeside, tekno.dk.

Ulighed spiller en afgørende rolle

Vi lever alle længere, påpegede aldringsforskeren Bernard Jeune, Syddansk Universitet. Og de ældre bliver også stærkere og mere levedygtige.

”Det ser faktisk ud til, at vi lægger gode år til,” tilføjede han. Restlevetiden for 65-årige er steget med

Udgiver
Fonden
Teknologirådet
Arnold Niensens
Boulevard 68E
2650 Hvidovre
Tlf. +45 33 32 05 03
www.tekno.dk
tekno@tekno.dk

Abonnement
Nyhedsbrevet kan
modtages pr. email.
Tilmelding på:
rtt@tekno.dk
Tidligere nyhedsbreve
findes på:
www.tekno.dk



Bilag 4, HAMiU-mødet d. 15. februar 2018

to år, og den del af tiden, hvor man ikke lider under alvorligt hæmmende sygdomme, er steget med tre år. "Man lægger to år til sit liv og får tre flere raske år. Det er ikke så ringe endda," sagde Bernard Jeune.

"Men i fysisk krævende job og i brancher med fysiske og psykiske belastninger er sagen en anden," påpegede han. Ulighed i uddannelse og jobkrav spiller en central rolle.

Bernard Jeune satte sagen på spidsen: "En 30-årig højtuddannet kvinde kunne i 2005 se frem til at leve næsten 53 år mere. En kortuddannet mand kunne kun se frem til 44 år. Så hvis pensionsalderen virkelig skulle følge levetiden, burde de højtuddannede kvinder pensioneres otte år senere end lavtuddannede mænd!"

Arbejdstilsynet sætter standarden

I det politiske panel var Socialdemokratiet, Venstre, Dansk Folkeparti, Enhedslisten og Socialistisk Folkeparti repræsenteret. Alle var enige om, at indsatsen for et bedre arbejdsmiljø skal styrkes. Det har da også været en forudsætning for de politiske aftaler om at hæve pensionsalderen siden Velfærdsaftalen i 2006. Dengang blev Forebyggelsesfonden skabt, og Arbejdstilsynet fik tilført ekstra bevillinger. Men siden da er Arbejdstilsynets bevillinger formindsket med 20 procent.

"Det er vigtigt at styrke Arbejdstilsynet. Ikke kun for at håndhæve reglerne, men især fordi tilsyn og kontrol danner grundlaget for, hvad arbejdsmarkedets parter samarbejder om, hvad rådgiverne rådgiver om, hvad arbejdsmiljøets aktører gør, og hvordan man vurderer indsatsen ude på virksomhederne," sagde professor Peter Hasle. "Det er ligesom med hastigheden på vejene. Hvis der ikke var nogen kontrol, ville det langsomt skride. Folk ville få det indtryk, at det nok alligevel ikke er så vigtigt at overholde hastighedsbegrænsningerne."

Ingen løfter fra regeringen

Hverken regeringspartiet Venstre eller støttepartiet Dansk Folkeparti ville dog love flere penge til Arbejdstilsynet.

"Jeg er ikke kommet her med en stor pose penge," sagde Hans Andersen (V). "Jeg er kommet for at lytte, og vi afventer de forslag, der kommer fra regeringens ekspertudvalg til sommer. Men alle ville have gavn af bedre koordinering og samarbejde og bedre udbredelse af viden til virksomhederne, der skal løfte opgaven."

Bent Bøgsted (DF): "Jeg vil ikke gøre mig klog på, hvor niveauet skal ligge, men vi skal undgå den elevatoreffekt, der opstår, når man finansierer med puljer. I forligskredsen er vi enige om, at Arbejdstilsynet skal have stabile bevillinger på et fast niveau, og det vil Dansk Folkeparti være med til at sikre."

"Det minder om skandalen i SKAT"

Heller ikke Socialdemokratiet gav konkrete løfter. "Indsatsen er slået fejl, og beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen skal have ros for, at han har taget det alvorligt. Men han skal ikke have ros for, at han samtidig har skåret ned på Arbejdstilsynet," sagde Leif Lahn Jensen (S). Socialdemokratiet foreslår, at bevillingerne hæves til samme niveau som i år 2015, dvs. 802 millioner kr.

"Arbejdstilsynet er skåret ned fra 800 årsværk i 2008 til 600 årsværk i dag," sagde Karsten Hønge (SF). "Dengang var der 35.000 reaktioner fra Arbejdstilsynet på et år. Nu er det faldet til 25.000. Samtidig er det gået den forkerte vej med arbejdsmiljøet. Vi fjerner os fra 2020-målene. Så der er en klar sammenhæng. Det minder på sin egen deprimerende måde om skandalen i SKAT. Man tror, man bare kan skære ned og skære ned, uden at det får konsekvenser."

"Arbejdstilsynet skal have 1.000 årsværk," sagde Christian Juhl (EL). "Det er en investering, men pengene kommer igen. Regeringen har oplyst, at arbejdsskader koster samfundet 84 milliarder kr. om året. Den regning ligger og venter på os."

"I har glemt hovedpersonerne"

Behovet for god rådgivning og vejledning og bedre formidling af viden fra forskningen var der ingen, der anfægtede. Men arbejdsgruppen fik kritik for at

Udgiver

Fonden

Teknologirådet

Arnold Nielsens

Boulevard 68E

2650 Hvidovre

Tlf. +45 33 32 05 03

www.tekno.dk

tekno@tekno.dk

Abonnement

Nyhedsbrevet kan

modtages pr. email.

Tilmelding på:

rtt@tekno.dk

Tidligere nyhedsbreve

findes på:

www.tekno.dk

Arbejdsgruppen

Anbefalingerne er udarbejdet af en arbejdsgruppe med følgende medlemmer:

- Kaare Christensen, professor på Syddansk Universitet.
- Peter Hasle, professor på Aalborg Universitet.
- Andreas Holtermann, professor på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

- Jens Jensen, CEO i Working Environment Consulting, tidligere direktør i Arbejdstilsynet.
- Flemming Pedersen, direktør i TeamArbejdsliv.

Rikke Bregendahl Ørum, tidligere afdelingschef i PensionDanmark har deltaget i arbejdsgruppens drøftelser.

Bilag 4, HAMiU-mødet d. 15. februar 2018

have glemt de vigtigste: "Der mangler en anbefaling om bedre uddannelse af de valgte arbejdsmiljørepræsentanter," sagde Jens Nielsen, arbejdsmiljøansvarlig i Forbundet af Offentligt Ansatte, FOA.

"Ja, I har glemt hovedpersonerne," sagde Christian Juhl (EL). "Der mangler en anbefaling om at styrke arbejdsmiljøorganisationen på virksomhederne. Arbejdsmiljørepræsentanterne er blevet tilskuere. I stedet for den elendige uddannelse, de får i dag, skal de have to ugers uddannelse pr. år."

På det punkt var Leif Lahn Jensen (S) helt enig med Enhedslisten.

Hans Andersen (V) ville gerne være med til at diskutere forbedret rådgivning, "men det er virksomhedernes eget ansvar at skaffe rådgivning. Vi skal ikke indføre ordninger, der lader andre betale for det," sagde han.

Sød musik i FOA's ører

Forslaget om, at større forandrings virkning på arbejdsmiljøet skal vurderes før, man beslutter at gennemføre dem, er "sød musik i vores ører," sagde Jens Nielsen, FOA. "Der er rigtig mange af vores medlemmer, der lider under, at man hele tiden for-

Anbefalinger

1 SAMSPIL

Virkningen af de mange aktørers indsatser kan forstærkes, hvis alle spiller samme melodi og sætter ind i fælles takt. Arbejdstilsynet bør samordne indsatsen – i samarbejde med andre institutioner og arbejdsmarkedets parter. Klare mål og løbende evaluering er nødvendige.

2 ARBEJDESTILSYN

Arbejdstilsynet skal have tilført tilstrækkelige og stabile ressourcer til at opbygge en stærk faglig kompetence og en effektiv indsats. Tilsyn og kontrol danner grundlag for, hvad andre aktører gør, og hvor meget virksomhederne gør for at sikre et sundt arbejdsmiljø.

3 FORSKNING

Der skal forskes mere i arbejdsmiljø og i, hvordan man kan undgå at blive overbelastet og syg af at gå på arbejde. Forskningens resultater skal formidles bedre, så alle virksomheder og medarbejdere kan forstå dem.

4 RÅDGIVNING OG VEJLEDNING

Virksomhedsnær rådgivning om sundere arbejdsmiljø bør nå ud til alle virksomheder. Vejledningsordninger, der bygger på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, bør støttes, så de kan nå længere ud.

5 OMSTILLING OG FORANDRING

Ledelsen i både offentlige og private virksomheder bør vurdere konsekvensen for arbejdsmiljøet, før de beslutter større forandringer. Denne vurdering skal være et dokument, som Arbejdstilsynet kan føre tilsyn med.

6 UDBUD OG UDLICITERING

Den, der udbyder eller udliciterer et arbejde, skal stille krav om et sikkert og sundt arbejdsmiljø ved udførelsen af arbejdet. Udbyderen skal føre tilsyn med, om kravene opfyldes.

7 PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Metoderne til at gribe ind og forbedre det psykiske arbejdsmiljø skal udvikles og forbedres. Det anbefales at bruge begreberne 'organisatorisk og socialt arbejdsmiljø' i stedet for psykisk arbejdsmiljø.

8 NYTTIGGØRELSE AF VIDEN

Den viden, der opsamles i pensions- og forsikrings-selskaber, bør stilles til rådighed for forskning og forebyggelse. Arbejdstilsynets viden og praksis skal være let tilgængelig for virksomhederne.

9 ARBEJDSINTENSITET

Både gennem lovgivning og partsaftaler bør arbejdsintensiteten reguleres, så den ikke skader de ansattes helbred og forringer deres mulighed for et godt og langt arbejdsliv. Der er brug for mere viden om, hvordan man kan undgå at blive syg i job med høj intensitet.

10 SPORSKIFTE

Ansatte med særligt belastende arbejde bør tilbydes opsøgende rådgivning om deres muligheder for at skifte spor i arbejdslivet.

11 FYSISK TRÆNING

Virksomhederne bør tilbyde de ansatte fysisk aktivitet og træning i arbejdstiden for at styrke deres arbejds- og funktionsevner.

12 NY ARBEJDSORGANISERING OG TEKNOLOGI

Folketinget bør oprette en støtteordning for udvikling af ny arbejdsorganisering og tekniske hjælpemidler, der mindsker belastninger i arbejdet.

13-14 FINANSIERING

En ambitiøs forstærket indsats kræver større og stabile bevillinger. Afgiften til Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring kan øremærkes til formålet. Ubrugte midler i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse kan anvendes til at finansiere nogle af forslagene.

Udgiver

Fonden

Teknologirådet

Arnold Niensens

Boulevard 68E

2650 Hvidovre

Tlf. +45 33 32 05 03

www.tekno.dk

tekno@tekno.dk

Abonnement

Nyhedsbrevet kan modtages pr. email.

Tilmelding på:

rtt@tekno.dk

Tidligere nyhedsbreve

findes på:

www.tekno.dk

Bilag 4, HAMiU-mødet d. 15. februar 2018

andrer. Det tærer på kræfterne. Det er vigtigt for os, at det kommer ind i arbejdsmiljøloven.”

”Jeg synes, det ville være mærkeligt at tvinge alle virksomheder til at lede på en bestemt måde i frustration over dårlig ledelse i nogle kommuner, som desværre opleves af nogle af FOA’s medlemmer,” svarede Hans Andersen (V).

”Problemet er ikke begrænset til de offentlige arbejdspladser,” sagde Ulla Sørensen, arbejdsmiljøansvarlig i 3F. ”Det handler om, at man skal tænke på

arbejdsmiljøet på forhånd, ikke efter at forandringerne er sket. Vi skal blive bedre til at forebygge.”

Vi har sovet i timen

Kravet om at sætte arbejdstakten ned i brancher, hvor de ansattes helbred tager skade af en meget høj arbejdsintensitet, er et ømtåleligt emne. I mange tilfælde er det nemlig arbejdsmarkedets parter, der selv har lavet overenskomstaftaler, som skruer tempoet op. ”Det er sund fornuft at sætte arbejds-

Forfra, om igen

I 2011 vedtog et bredt flertal i Folketinget de såkaldte 2020-mål. Målet var et fald på 20 procent i antallet af beskæftigede, der lider under alvorlige symptomer på fysisk eller psykisk overbelastning. Men midtvejs-evalueringen fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viste i 2016, at det går den stik modsatte vej. Tallene er steget med 15-17 procent.

Regeringen og forligspartierne har erkendt, at indsatsen er slået fejl. Et ekspertudvalg skal gentænke hele indsatsen og stille forslag om en ny og bedre indsats i sommeren 2018.

Udvalgets formand, Pia Gjellerup, sagde på høringen: ”Vi skal se på udfordringerne, virkemidlerne og effekten af det, vi gør. Mange føler, at der er gjort ganske meget for at forbedre arbejdsmiljøet. Men effekten har været for lille.”

Regelforenklning

”Jeg har en drøm om at forenkle lovgivningen, så der bliver mindre lovgivning, men til gengæld meget klare regler,” sagde hun. ”Man taler meget om kontrol og sanktioner. Men er vi i stand til at rådgive og vejlede og motivere så godt, at de mange virksomheder, der egentlig gerne vil blive bedre, er i stand til at realisere et bedre arbejdsmiljø?”

”Regler har deres begrænsninger. Det er ikke altid, de virker. Vores anbefalinger vil især være rettet til det politiske niveau, der mest tænker på regler og penge. Men det vigtigste er jo at få tingene til at ske på hver enkelt arbejdsplads. Det går ikke an, at vi bygger oven på og laver tilbygninger til det, vi har i dag, før vi ved, om vi kan få mere ud af indsatsen ved at fordele opgaverne og ressourcerne anderledes.”

Ikke flere penge

Udvalgets anbefalinger skal samlet set være neutrale for de offentlige finanser.” Vi vil jo nok ende

med at sige, at det jo er en politisk beslutning,” sagde Pia Gjellerup. Men udvalget vil lægge vægt på, om man kan få mere ud af bevillingerne og skabe stærkere incitament, der hjælper de vilige på vej og pålægger de uvillige at betale flere penge.

”Det betaler sig at forebygge, men hvem betaler det sig for? Kan vi lave incitamentene sådan, at de understøtter den forebyggende indsats bedre? Kan vi sikre os, at den viden, vi hele tiden får, faktisk bliver brugt? Kan vi gøre det bedre uden at bruge flere penge, end vi faktisk har til rådighed?”



Udgiver

Fonden

Teknologirådet

Arnold Nielsens

Boulevard 68E

2650 Hvidovre

Tlf. +45 33 32 05 03

www.tekno.dk

tekno@tekno.dk

Abonnement

Nyhedsbrevet kan modtages pr. email.

Tilmelding på:

rtt@tekno.dk

Tidligere nyhedsbreve findes på:

www.tekno.dk

Bilag 4, HAMiU-mødet d. 15. februar 2018

intensiteten ned," sagde Jens Nielsen, FOA. "Vi har sovet i timen med hensyn til overenskomsterne. Selvfølgelig skal vi have nedsat den effektivisering, der sker derude. De bliver jo syge af det."

"Vi skal ikke lovgive yderligere om arbejdsintensiteten. Et godt arbejdsmiljø er en god forretning, fordi det øger medarbejdernes trivsel, nedbringer sygefraværet og styrker virksomhedernes produktivitet. Jeg tror på, at virksomhederne og medarbejderne selv kan finde den rette balance," sagde Hans Andersen (V).

Økonomisk tilskyndelse

Lennart Damsbo-Andersen (S): "Jeg er selv tømrersvend. Mange håndværkere arbejder på akkord, fordi de gerne vil tjene nogle flere penge. Det er en del af aftalesystemet, som man ikke lige griber ind i fra den ene dag til den anden. Omvendt er det jo rigtigt, at hvis man ikke arbejder så hårdt og hurtigt, bliver man ikke så meget slidt. Så hvordan finder man balancen? Svaret kan måske ligge i en ordning, hvor den virksomhed, der skaber skader og nedslidning, skal betale mere i afgift. Hvis man får en stor regning for at have slidt folk ned, kan det jo godt være, at det var billigere at lade være med at lade dem arbejde så hurtigt."

Christian Juhl (EL), der selv var fagforeningsformand, før han blev valgt ind i Folketinget, sagde: "Vi skal ikke være bange for at blande os i overenskomsterne. På 3F's kongres stillede arbejdsmiljøudvalget et forslag om, at alle overenskomster skal arbejdsmiljøvurderes. Det blev vedtaget. Alle lønsystemer, der skader liv og helbred, bør forbydes, uanset om det er arbejderne selv eller arbejdsgiverne, der har taget initiativ til dem."

Rådgivning om at skifte spor i arbejdslivet

"Bedre mulighed for at skifte spor i arbejdslivet er et af de mest perspektivrige forslag," sagde Karsten Hønge (SF). "I dag er der jo mange, der forlader deres fag før pensionsalderen. To af dem sidder her i panelet. Både Lennart og jeg er tømrere, der har fundet en flugtvej til et andet fag. Så vidt jeg husker, har 50 procent af tømrerne forladt faget, når de fylder 40 år. Nogle gør det selv, men mange føler sig fanget i en fælde. Det er vigtigt at hjælpe de folk videre. Der skal være krav om uddannelsesplanlægning i alle virksomheder."

"Sporskifte skal være et tilbud til ansatte allerede fra 40-års alderen," sagde Ulla Sørensen, 3F. "Men det må ikke være en skal-regulering. Vi skal passe på, vi ikke taber fokus. Det er ikke i orden at slide folk ned og sige: Du skal kun holde til at være her en række år, så tilbyder vi dig et andet job."

Hvor skal pengene komme fra?

"Det er indlysende, at der er brug for væsentligt flere penge på det her område. I dag er det de ansatte, der betaler med deres helbred," sagde Karsten Hønge (SF).

"Arbejdsgiverne låner vores arbejdskraft, vores krop og vores hjerner. De skal leveres tilbage i samme stand. Derfor skal arbejdsgiverne investere i det her," sagde Christian Juhl (EL). "Det giver et kæmpe afkast. Investering i forebyggelse er meget bedre end de allerfleste aktier på markedet. Regningen er størst hos de 10-20 procent af arbejdsgiverne, der hverken kan eller vil forbedre arbejdsmiljøet, og som dybest set ikke burde have lov til at drive virksomhed. Det er dem, der skal investere de store beløb. Og så skal vi andre sørge for, at der er en pulje til udvikling og penge til Arbejdstilsyn, forskning og rådgivning."

"Vi skal have de 1,2 milliarder kr. i Forebyggelsesfonden i spil til målrettede indsatser," sagde Lennart Damsbo-Andersen (S). "Desuden mener jeg, at vi bør se på en ændring af arbejdsskadeforsikringsafgiften, sådan at man får en mindre regning, hvis de har gjort tingene godt, og en større regning, hvis de har gjort det skidt. Jeg tror, det kan motivere arbejdsgiverne."

Hans Andersen (V): "Jeg ser frem til ekspertgruppens anbefalinger, for der står jo i deres kommissorium, at anbefalingerne samlet set skal være neutrale for de offentlige finanser og arbejdsudbuddet."

I den bedste af alle verdener kunne man måske godt skrue en model sammen, hvor større bevillinger til arbejdsmiljøet bliver opvejet af mindre sygefravær og højere produktivitet, tilføjede han. "Men det er alt for tidligt at drage konklusioner om det i dag."

Dette nummer af Fra rådet til tinget er skrevet og redigeret af journalist Ebbe Sønderriis. Kontakt: Projektleder Gy Larsen, gl@tekno.dk, tlf. 30 78 51 66

De sidste fem numre af Fra rådet til tinget:

Nr 295: Klimatilpasning: Staten må engagere sig mere

Nr. 294: Fremtidens arealanvendelse, anbefalinger

Nr. 293: Folketingshøring om redskaber til prioritering af fremtidens arealanvendelse

Nr. 292: Borgerinddragelse i klimatilpasning

Nr. 291: Folketingshøring om multifunktionalitet i det danske landskab

Fra rådet til tinget kan frit kopieres til egen brug og videresendes til interesserede. Der må kun citeres med kildeangivelse og kun linkes på måder, der fører hen til Fonden Teknologirådets hjemmeside.

Udgiver

Fonden

Teknologirådet

Arnold Nielsens

Boulevard 68E

2650 Hvidovre

Tlf. +45 33 32 05 03

www.tekno.dk

tekno@tekno.dk

Abonnement

Nyhedsbrevet kan modtages pr. email.

Tilmelding på:

rtt@tekno.dk

Tidligere nyhedsbreve

findes på:

www.tekno.dk