

Referat fra HAMiU-møde mandag d. 10. september 2018 kl. 13:00 til 15:00

Tilstedeværende:

Per Michael Johansen (fra kl. 13:25), Antonino Castrone, Henrik Pedersen, Kim Dremstrup, Thorkild Ærø, Trond Beldo Klausen, Louise Danielsen, Karina Boller Jensen, Jette Thorsen Gade, Peter Fojan, Ole Busck (pr. video), Martin Mølholm, Søren Rudbæk Juul (pr. video), Rudi P. Nielsen (pr. video), Mogens Juul Møller, Henrik H. Søndergaard, Lars Brodersen.

Afbud:

Annette Lorentsen

1. Godkendelse af dagsorden.

Punkt 3 "Udkast til nye regler for håndtering af konflikter og krænkende adfærd" ændres til: "Orientering om processen for udarbejdelse af revideret personalepolitik, herunder procedure for håndtering af krænkende adfærd og konflikter". Punkt 6 "AAU's arbejdsmiljøkonference 2018" flyttes frem som nr. 4 på dagsordenen.

2. Status på AT-sagen vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15

Orientering (Antonino Castrone)

Der blev afholdt to møder med Arbejdstilsynet i A.C. Meyers Vænge 15 d. 14. august 2018. I møderne deltog institutlederne fra de otte institutter i A.C. Meyers Vænge 15, viceinstitutlederne for institutterne Materiale & Produktion, Planlægning samt Arkitektur og Medieteknologi, en arbejdsmiljørepræsentant fra hvert af de otte institutter samt Lars Brodersen fra AAU's arbejdsmiljøsektion (AMS).

Det første møde med Arbejdstilsynet d. 14. august i år var et generelt risikobaseret tilsyn i hele bygningen.

- Arbejdstilsynet valgte at føre tilsyn i laboratorierne i Institut for Kemi og Biovidenskab. Efter tilsynet meddelte Arbejdstilsynet, at det er fine laboratorier i Institut for Kemi og Biovidenskab, som til fulde lever op til kravene.

- Arbejdstilsynet valgte desuden at føre tilsyn i Institut for Læring og Filosofi og i Institut for Kultur og Globale studier. Arbejdstilsynsrepræsentanterne talte med ansatte i Institut for Læring og Filosofi og i Institut for Kultur og Globale Studier.

På den baggrund valgte Arbejdstilsynet at udtage Institut for Læring og Filosofi til en gruppesamtale om det psykiske arbejdsmiljø, inden AT træffer en afgørelse mht. Institut for Læring og Filosofi. Ingen reaktion i forhold til Institut for Kultur og Globale Studier, dvs. at forholdene er i orden.

Gruppesamtalen gennemføres ved, at Arbejdstilsynet mødes med en gruppe menige medarbejdere og snakker om arbejdsmiljøet. Medarbejderne til gruppesamtalen udpeges af arbejdsgiveren og arbejdsmiljørepræsentanten i fællesskab.

referat fra HAMiU-møde d. 10. september 2018

Det andet møde d. 14. august var mellem Arbejdstilsynet, Institut for Materialer og Produktion og Institut for Planlægning og handlede om, hvorvidt de to institutter har efterkommet påbuddene om at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for VIP'erne.

På baggrund af mødet meddelte Arbejdstilsynet, at de anser påbuddet for efterkommet i Institut for Materialer og Produktion. I maj 2018 fik Lars Brodersen at vide pr. telefon, at Arbejdstilsynet tilsvarende anser påbuddet som efterkommet i Institut for Arkitektur og Medieteknologi.

Med hensyn til Institut for Planlægning sagde Arbejdstilsynet, at der i CRECEA-rapporten er beskrevet flere og større arbejdsmæssige konsekvenser, og at det fortsat uklart for Arbejdstilsynet, om der fortsat er personlige konsekvenser af arbejdsmiljøet for de ansatte. Derfor udtog Arbejdstilsynet Institut for Planlægning til en gruppesamtale, hvor Arbejdstilsynet vil tage en snak med de ansatte om arbejdsmiljøet. Gruppesamtalen skal foregå, inden AT træffer en afgørelse mht. Institut for Planlægning i relation til påbuddet om VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø.

Resultatet af møderne er blevet meddelt de respektive institutters arbejdsmiljøorganisationer.

Arbejdstilsynet har netop sendt os brevene om gruppesamtalerne, og disse vil finde sted d. 21. - 22. november 2018 i Institut for Læring og Filosofi og d. 27. – 28. november 2018 i Institut for Planlægning.

Frem til gruppesamtalerne arbejder vi intensivt med arbejdsmiljøet i de to institutter, Planlægning samt Læring & Filosofi. Blandt andet hyrer vi eksterne konsulenter til at støtte ledelsen og til at bistå arbejdsmiljøorganisationerne i de to institutter med processen med den fortsatte udvikling af arbejdsmiljøet.

Efter møderne d. 14. august har vi altså to institutter i A.C. Meyers Vænge 15, hvorpå der er fokus fra Arbejdstilsynet på det psykiske arbejdsmiljø, nemlig Institut for Læring og Filosofi og Institut for Planlægning. Alle øvrige institutter er "fri" af sagen.

HAMiU tog orienteringen til efterretning.

3. Orientering om processen for udarbejdelse af revideret personalepolitik, herunder procedure for håndtering af krænkende adfærd og konflikter

Opfølgning på HAMiU-mødet d. 15. februar 2018, hvor rektor efter drøftelse i HAMiU konkluderede, at de nuværende politikker og retningslinjer skal revideres og sammenskrives. HR-afdelingen præsenterer indhold og proces for de nye regler.

Orientering (Helle Ejersbo, HR) og drøftelse.

HSU godkendte 11. april 2018 en ny personalepolitik og gav i den forbindelse personalepolitisk udvalg (PPU) mandat til at rydde op i gamle personalepolitiske regler og politikker. HSU ønsker ligeledes en henvisning fra personalepolitikken til arbejdsmiljøpolitikken. HR udarbejder udkast til

referat fra HAMiU-møde d. 10. september 2018

nye regler og procedurer under hensyntagen til drøftelser i udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD), HAMiU mv. som behandles i PPU. Der vil være fokus på:

- Personalepolitikken og arbejdsmiljøpolitikken skal være overordnede rammer, som understøttes af procedurer, gode råd og AAU-regler.
- At lave AAU regler og procedurer, som afspejler strategiske handlinger og øvrige tiltag, der signalerer sammenhængskraft og i øvrigt afspejler lovgivning, anbefalinger og centralt fastlagte regler.
- Nye regler og procedurebeskrivelser skal være konkrete og handlingsorienterede.

HAMiU tog orienteringen til efterretning.

Efterfølgende udspandt sig en diskussion om forholdet mellem ansatte og studerende fordi studerende ikke umiddelbart er omfattet af regler og procedurer som følger af personalepolitikken og arbejdsmiljøpolitikken. Diskussion tog udgangspunkt i eksemplet, hvor ansatte oplever krænkende udtalelser i studerendes semester- og kursusevalueringer. Der blev opfordret til at drøfte forholdene og de nye regler med Studentersamfundet for at gøre det klart for de studerende, at fx krænkende adfærd er uacceptabelt på AAU.

4. Revision af AAU's generelle handlingsplan for det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø

HAMiU og HSU udarbejdede på fællesmødet d. 8. maj 2018 revideret udgave af den generelle handlingsplan for det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø på AAU. Den renskrevne, reviderede udgave fremlægges til drøftelse og beslutning.

Orientering (Lars Brodersen), drøftelse og beslutning.

Efter drøftelse konkluderede rektor, at der udarbejdes en ny version af den generelle handlingsplan for det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø. Den nye version reduceres væsentligt i omfang i forhold til det foreliggende udkast og bygges i al væsentlighed op over den venstre kolonne "Indsatsområder" i bilag 1. HAMiU ønsker dermed at signalere de overordnede værdier og mål, der skal arbejdes med lokalt i institutter og FS-afdelinger. Den nye version drøftes i HAMiU.

5. Kompensation for AMR's arbejdsmiljøarbejde

Opfølgning på HAMiU-møde d. 22. maj 2018: *"Rektor konkluderede endvidere, at AAU's ledelses opmærksomhed igen må henledes på § 8 i arbejdsmiljøloven, samt at emnet med omfanget af "den rimelige tid" tages op på næste HAMiU-møde, og at der i mellemtiden skal indsamles information fra alle tjenesteder om, hvordan "den rimelige tid" håndteres både i relation til drøftelsen af arbejdstilrettelæggelsen (leder - AMR) og eventuel kvantificering af "den rimelige tid".*

I arbejdsmiljølovens § 8 står der:

"Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøet, herunder at erhverve sig

referat fra HAMiU-møde d. 10. september 2018

den fornødne viden eller uddannelse (stk. 2); lejlighed til at deltage i planlægningen (stk. 3) og mulighed for at koordinere deres samarbejde (stk. 4)."

Orientering (Lars Brodersen) og drøftelse.

22 institutter/FS-afdelinger har fortalt arbejdsmiljøsektionen, at AMR-arbejdet indgår i arbejdstilrettelæggelsen som alle andre arbejdsopgaver og uden tidsnorm, hovedsagelig gældende for TAP, men også ca. 5 institutter skriver dette for VIP. Konklusion for TAP må være, at "rimelig tid" håndteres som alle andre arbejdsopgaver, og at TAP-AMR efter chefernes opfattelse er indforstået med disse rammer.

Med hensyn til VIP har 10 institutter en timenorm for VIP-arbejdsmiljørepræsentanter (AMR); gennemsnitligt 33 timer pr. semester. 5 institutter har ikke en timenorm for VIP-AMR, men sørger for "rimelig tid" på samme måde som for TAP gennem drøftelse af arbejdstilrettelæggelsen mellem leder og AMR. Der er i alt 31 VIP-AMR på AAU (inkl. 1. studieår og Adgangskursus).

Der blev spurgt om, hvorvidt den fremlagte undersøgelse repræsenterede både ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter. Lars Brodersen svarede, at spørgsmålet om håndtering af "rimelig tid" var sendt ud til lederne på niveau 3 (samtlige institutter og FS-afdelinger), og at det gengivne var svarene fra lederne.

HAMiU drøftede herefter forholdene. På den ene side blev der udtrykt behov for at kvantificere AMR-tiden, især mht. VIP, fordi næsten alt andet VIP-arbejde bliver kvantificeret. Der blev udtrykt ønske om, at der fra centralt hold stilles krav til institutterne om, at der afsættes et vist minimum af timer til VIP-AMR-arbejdet. Det blev også fremført, at der de fleste steder bliver sikret rimelig tid til AMR-arbejdet, men at der nogle steder fortsat er problemer med at sikre den rimelige tid. Ole Busck bad om at få ført til referat, at han synes, at der skal stå, at undervisningsforpligtelsen skal reduceres med den tid, der bruges til arbejdsmiljøarbejdet (VIP). Hertil replicerede rektor, at en universitetsnansat VIP i sin arbejdsportfolio har arbejdsopgaver indenfor undervisning, forskning, videnssamarbejde og vidensspredning og at der derfor ikke kun kan forekomme reduktion i undervisningsbelastningen. For visse VIP kan reduktionen også foretages i andre af ovennævnte opgaver eller i en kombination heraf. På den anden side blev der fremført synspunkter om, at den rimelige tid skal sikres lokalt under hensyntagen til de forhold, der gør sig gældende i den enkelte enhed, og at det skal ske gennem dialog om arbejdstilrettelæggelse mellem leder og AMR og ikke gennem centrale regler.

Rektor konkluderede, at man i langt de fleste institutter og FS-afdelinger efter den miniundersøgelse at dømme, som AMS har gennemført og fremlagde på mødet, faktisk får sikret den rimelige tid til begge parter tilfredshed, og at problemets omfang nok er af beskeden størrelse. Rektor bad dekaner og universitetsdirektøren drøfte emnet med niveau-3-lederne og endnu en gang understrege, at der skal sikres rimelig tid i arbejdstiden til arbejdsmiljøarbejdet jf. arbejdsmiljølovens § 8, og fordi det er et højt prioriteret indsatsområde på AAU. Rektor opfordrede i øvrigt til at sætte mere fokus på arbejdsmiljøarbejdets værdier og mål frem for at skænke timeregnskaber så stor opmærksomhed, og blandt andet lade arbejdsmiljøarbejdets værdier og mål være omdrej-

referat fra HAMiU-møde d. 10. september 2018

ningspunktet for den nødvendige dialog om arbejdets tilrettelæggelse mellem leder og arbejdsmiljørepræsentant.

6. AAU's arbejdsmiljøkonference 2018

Orientering om programmet for konferencen.

HAMiU skal beslutte, hvem der skal modtage AAU's arbejdsmiljøpokal. Der er kommet tre indstillinger. Arbejdsmiljøsektionens fremlægger sin indstilling til modtager af pokalen.

Orientering (Lars Brodersen).

Lars Brodersen orienterede om, at det faglige indhold på konferencen bliver rektors velkomst og uddeling af arbejdsmiljøpokalen, foredrag ved Morten Münster, som er aktuell med bogen "Jytte fra marketing er desværre gået for i dag", under temaet "Væk fra dokumenttyranniet i arbejdsmiljøarbejdet og frem med adfærdsdesign" samt indlæg fra tre AAU-ledere, Kjeld Pedersen, Michael Mullins og Peter Stephensen Lübeck, om hvordan de har udviklet og fastholder et godt organisatorisk og socialt arbejdsmiljø i deres respektive institutter/sektioner.

Orienteringen blev taget til efterretning.

AMS' indstilling til, hvem der skal modtage arbejdsmiljøpokalen, blev godkendt.

7. Eventuelt

Lars Brodersen orienterede om, at arbejdsmiljøsektionen i uge 37 sender informationsmateriale om det snarlige trivselsbarometer ud til alle institutter og FS-afdelinger med ønske om, at materialet formidles til samtlige ansatte i instituttet hhv. FS-afdelingen. Trivselsbarometerspørgsmålene udsendes fra den eksterne leverandør Jysk Analyse, men med arbejdsmiljøsektionen som afsender, til samtlige ansatte d. 1. oktober 2018 med to ugers svarfrist. Rapporterne med resultaterne forventes færdige ca. d. 1. november 2018.