

Arbeidsmiljøutvalget

Dato: 30.09.2019 10:15

Sted: Møterom-MØ511-MerinoHR

Notat:

Eventuelle forfall meldes sekretæren på mobil evt.
på e-post .

Varamedlemmer skal ikke møte uten særskilt innkalling.

<Sted> 25.09.2019

For leder i Arbeidsmiljøutvalget , Elise Kongsvik

Saksliste

Vedtaksaker

25/19 Godkjenning av saksliste for AMU-møte 30.09.2019 og protokoll fra AMU-møte 27.05.2019 og 30.08.2019	3
26/19 Turnover i administrasjonen- status høst 2019	22
27/19 Informasjon om nasjonal kartlegging av mobbing og trakasering i Universitets og høgskolesektoren	23
28/19 Sykefravær andre kvartal 2019	24
29/19 Sykkelvennlig arbeidsplass	25
30/19 Trening i arbeidstiden	26
31/19 Informasjon om arbeidsmiljø-og arbeidsmiljøundersøkelser (ARK)	28
32/19 Rapport om uønskede hendelser (avik, ulykker og nestenulykker)	30
33/19 Eventuelt 30.09.2019	31

Orienteringssaker

GODKJENNING AV SAKSLISTE FOR AMU-MØTE 30.09.2019 OG PROTOKOLL FRA AMU-MØTE 27.05.2019 OG 30.08.2019

Saksbehandler Eli Winther
Arkivreferanse 19/00360-5

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	30.09.2019	
Arbeidsmiljøutvalget	30.09.2019	

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) godkjenner saksliste for møte 30.09.2019 og protokoll fra møte 27.05.2019 og 30.08.2019.



MØTEPROTOKOLL

Arbeidsmiljøutvalget

Dato: 30.08.2019 kl. 10:00
Sted: Møterom-MØ511-MerinoHR
Arkivsak: 19/00417

Til stede: Arbeidsgiverrepresentanter: Elise Kongsvik (leder av AMU), Klas Rønning, Beate Sandvei, Jarle Møen, Eli Winther

Arbeidstakerrepresentanter: Per Manne (HVO), Maj Britt Iden (NTL), Ingeborg Korme (Akademikerne), Sissel Jensen (FF), Lone Haugsvær (Parat)

Bedriftshelsetjenesten: Brynjar Gunnarskog

Møtende
varamedlemmer:

Forfall:

Andre: Gunnar E. Christensen (Prorektor)

Protokollfører: Eli Winther

SAKSKART			Side
Vedtakssaker			
24/19	15/00275-18	Nasjonalt kartlegging av mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren, og oppfølging av resultatene fra NHHs lokale rapport	2
Orienteringssaker			

Bergen, 30.08.2019
Møteleder: Elise Kongsvik

24/19 Nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren, og oppfølging av resultatene fra NHHs lokale rapport

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	30.08.2019	24/19

Møtebehandling

HR-sjef Elise Kongsvik presenterte NHHs resultater i den nasjonale undersøkelsen som har kartlagt mobbing og trakassering i UH-sektoren.

Kartleggingen har som hovedhensikt å gi mer kunnskap om opplevd mobbing og trakassering. Kunnskapen skal gi økt bevissthet og vilje til å ta problemer med mobbing og trakassering på enda større alvor, og skape grunnlag for flere tiltak som vil bedre arbeids- og læringsmiljøet ved NHH.

Kongsvik gikk gjennom hvordan NHH så langt har jobbet med utfordringer knyttet til mobbing og trakassering. Hun redegjorde for diverse regelverk som gjelder ansatte på NHH, for eksempel retningslinjer for håndtering av mobbing og trakassering og tiltaksplan mot seksuell trakassering. Hun orienterte også om at spørsmål knyttet til varsling av kritikkverdige forhold (arbeidsmiljølovens bestemmelser) var tema på vernerunden for alle ansatte for et par år siden.

Deretter la hun frem de viktigste funnene som gjelder NHH.

- Ti prosent (24 personer) av ansatte som har svart på undersøkelsen, oppgir at de har blitt mobbet eller trakassert på jobb i løpet av det siste året. 46 prosent av dem oppgir å ha blitt mobbet og trakassert månedlig eller oftere.
- Det er ingen stillingskategorier som skiller seg spesielt ut, men 50 prosent (12 personer) melder at det er lederen deres som er den som mobber og trakasserer.
- Fem personer (2,3 prosent) har meldt inn at de er blitt seksuelt trakassert de siste 12 månedene. Alle er kvinner som er blitt trakassert av menn, oftest en sidestilt kollega.
- Ingen har meldt inn at de selv har følt seg tvunget, truet eller presset til seksuelle handlinger, og ingen oppgir at de kjenner til at noen har skaffet seg seksuell omgang ved bruk av vold eller trusler, i løpet av de siste 12 månedene.

Undersøkelsen har avdekket at det er flere ansatte på NHH som har vanskelige arbeidsdager. NHH har nulltoleranse for mobbing og trakassering, og arbeidsgiver var klar på at undersøkelsen viser at vi har en jobb å gjøre for å sikre alle ansatte et godt arbeidsmiljø.

AMU diskuterte rapporten, og kom med tanker og innspill til oppfølging. Funnene i kartleggingen utløser aktivitetsplikt, forstått som en plikt til å fortsette både det forebyggende arbeidet og arbeidet med å sikre en god og forsvarlig oppfølging i konkrete saker. Siden alle respondentene var anonyme i undersøkelsen, er det ikke kjent hvem som har rapportert om mobbing og trakassering.

Funnene er alvorlige for arbeidsfellesskapet. Det var enighet om at NHH har tilstrekkelig skriftliggjort regelverk knyttet til hva som er forventet av oss som ansatte på NHH. Funnene utfordrer oss først og fremst til å sette søkelys på holdninger, kultur og etikk på vår egen arbeidsplass. Kartleggingen identifiserer ikke hvem som mobber eller trakasserer, men det fremkommer hvilken rolle de har; for eksempel om det er en student, en sideordnet kollega eller en overordnet leder. Dette er opplysninger som er viktige når vi skal følge opp kartleggingen med forebyggende tiltak.

Høyskolens ledere har et særskilt ansvar for at ansatte ikke mobbes og trakasseres. AMU ser det som spesielt alvorlig at så mange rapporterer at ledere mobber og trakasserer. Arbeidsgiver opplyste at de høsten 2019 vil sette opp et eget kurs for ledere knyttet til lederatferd. Det ble også foreslått en lederevaluering, der medarbeidere evaluerer sin egen leder. På denne måten kan ledere få mer innsikt i eget lederskap. AMU diskuterte saken, og det kom frem at avhengig av hvordan en slik evaluering gjennomføres, kan den være nyttig. Arbeidsgiver opplyste at per i dag er det ikke tatt initiativ til denne typen undersøkelse.

AMU diskuterte videre hvordan vi kan jobbe for å senke terskelen for å si fra om uønskede hendelser, og bidra til at alle ansatte vet hvordan de skal melde fra. Det skal være lett og enkelt å gi beskjed. Det viktigste vi kan gjøre er å forebygge, men det er også viktig å understreke medarbeiderskapet, slik at kolleger kan si ifra på andres vegne om de er vitne til, eller har kjennskap til, trakassering eller mobbing. Er vi bevisst på å bygge en kultur som avdekker og stanser maktmisbruk og krenkende atferd?

Bare litt over halvparten av respondentene (53 prosent) vet hvor de skal varsle. AMU ønsker at informasjonen om hvordan man varsler skal bli enda synligere og tydeligere, slik at den ligger helt fremme på Paraplyen.

Den nasjonale rapporten viser at stipendiater som gruppe er spesielt utsatt, og relativt sett oftest oppgir å ha blitt utsatt for seksuell trakassering. Det samme kommer imidlertid ikke til uttrykk i NHHs egen rapport, men vi bør likevel ha et særskilt blikk på stipendiatenes situasjon.

Det ble også trukket frem at både vernerunde og medarbeidersamtalen kan være en arena der det er muligheter for å få indikatorer på om det skjer mobbing og trakassering i arbeidsmiljøet.

Vedtak

AMU vedtar følgende forebyggende tiltak:

- Varslingskanalen skal gjøres enda enklere ved at det legges en lenke på forsiden på Paraplyen
- Mobbing og trakassering tas opp i allmøte, ledermøter og lokalt på enhetene
- Temaet skal være tema på lederopplæringen i høst, gjennom «Hverdagsledelse»
- I høstens generelle vernerunde skal det legges inn mulighet for å ta opp spørsmål knyttet til mobbing og trakassering

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]



MØTEPROTOKOLL

Arbeidsmiljøutvalget

Dato: 27.05.2019 kl. 10:15
Sted: Møterom-MØ511-MerinoHR
Arkivsak: 19/00417

Tilstede: Arbeidsgiverrepresentanter: Elise Kongsvik (leder av AMU), Klas Rønning, Jarle Møen, Beate Sandvei, Eli Winther.
Arbeidstakerrepresentanter: Per Manne (HVO), Maj Britt Iden (NTL), Sissel Jensen (FF), Lone Haugsvær (Parat) Ingeborg Korme (Akademikerne- var der på sak 22/19)

Bedriftshelsetjenesten: Tone Tharaldsen fra AktiMed

Møtende
varamedlemmer:

Forfall:

Andre:

Protokollfører: Eli Winther

SAKSKART			Side
Vedtaksaker			
15/19	19/00360-3	Godkjenning av saksliste for AMU-møte 27.05.2019 og protokoll fra AMU-møte 09.04.2019	2
16/19	17/00826-24	Kontorlandskap med eller uten faste plasser	3
17/19	19/00367-3	Turnover i administrasjonen og sluttsamtale	4

18/19	15/00275-17	Informasjon om arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og Informasjon om undersøkelsen av mobbing og trakassering i Universitets og høyskolesektoren	5
19/19	15/00269-33	Sykefravær første kvartal 2019	7
20/19	19/00361-2	Rapport om uønskede hendelser (avvik, ulykker og nestenulykker)	8
21/19	19/00676-4	Trening i arbeidstiden	9
22/19	19/00676-5	Sykkelparkering	11
23/19	19/00362-3	Eventuelt 27.05.2019	12
Orienteringssaker			

Bergen, 27.05.2019

Møteleder HR-sjef Elise Kongsvik

15/19 Godkjenning av saksliste for AMU-møte 27.05.2019 og protokoll fra AMU-møte 09.04.2019

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	15/19

Vedtak

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) godkjenner saksliste for møte 27.05.2019 og protokoll fra møte 09.04.2019

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

16/19Kontorlandskap med eller uten faste plasser

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	16/19

Møtebehandling

HR-sjef Elise Kongsvik informerer AMU om status. AMU har bedt enheter som har ansatte som skal sitte i åpent kontorlandskap i høyblokka etter at den er blitt rehabilitert, melde tilbake om de ønsker åpent landskap med eller uten faste plasser. Fristen for å melde tilbake er 03.06.19.

Kontorlandskap uten fast plass vil si at arbeidsstasjonen skal ryddes for neste bruker hver gang den forlates. AMU har bedt om at enhetene sammen diskuterer hva som passer best for dem, og gjør en kartlegging og behovsanalyse av arbeidsplassene ved enheten. Enhetene skal se på fordeler og ulemper ved de to alternativene, og pass på å ta med faktorer som vurderes som positive og helsefremmende i vurderingen. AMU ønsker også å vite om valget er enstemmig eller ikke.

Dersom enhet ønsket hjelp til å legge til rette for kartlegging og diskusjon, kunne de meldte dette tilbake før 14.05.2019. Ingen av enhetene har meldt inn ønske om prosessstøtte.

Vedtak

AMU tar informasjonen til orientering

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

17/19 Turnover i administrasjonen og sluttsamtale

Behandlet av	Møtedato	Saknr
3 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	17/19

Møtebehandling

HR-sjef Elise Kongsvik informerer om turnover i administrative stillinger ved NHH. Turnover er i fokus i AMU i 2019, og det er avtalt at arbeidsgiver rapporterer turnover til AMU gjennom hele 2019.

Grunnen til dette er at AMU er oppmerksom på at NHH har et høyere turnover-tall i 2018 enn tidligere, og at det ser ut som trenden fortsetter inn i 2019. Hittil i år er det 8 medarbeidere som har sluttet, det betyr at turnoveren per dags dato er 5,6 %. Det er ikke kommet inn oppsigelser siden sist AMU-møte.

Elise Kongsvik informerer også om sluttsamtalene som skal gjøres av HR-avdelingen.. En sluttsamtale kan avdekke både styrker og svakheter i organisasjonen. På den ene siden er tanken at samtalen kan fange opp bakenforliggende årsaker til at folk ønsker å slutte, som det kanskje har vært vanskelig å formidle tidligere. På den andre siden er det viktig å tenke på at folk kan ha gode grunner til å slutte, og samtidig grunner som de ikke ønsker å dele med arbeidsgiver.

Vedtak

AMU tar informasjonen til orientering

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

18/19 Informasjon om arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) og Informasjon om undersøkelsen av mobbing og trakassering i Universitets og høyskolesektoren

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	18/19

Møtebehandling

HR-rådgiver Eli Winther informere om status for ARK. Gjennomføring av ARK deles inn i fem faser: Forberedelse og forankring, kartlegging, tiltaksutvikling, implementering av tiltak og evaluering.

Ark er nå i fase 4 - implementering av tiltak.

Det er viktig å presisere at dette er en meget viktig fase. Dersom tiltak bare eksisterer som planer, og ikke implementeres hjelper de ikke til med å få et bedre psykososialt arbeidsmiljø.

Implementering er en kontinuerlig jobb, som kan ta lang tid. Forbedringsarbeid kan gå veldig sakte. God implementering kan føre til positive endringer, og høyere engasjement i arbeidet og øke tilhørigheten til organisasjonen. God implementering er essensielt for oppslutning om fremtidige ARK-undersøkelser. Det ble diskutert i AMU at å ha en ARK-undersøkelse annet hvert år kanskje er litt ofte. Det krever en del jobb å gjennomføre.

NHH skal følge opp at tiltakene blir gjennomført ved å spørre etter resultatene gjennom de ordinære lederlinjene. Alle ledere har ansvar for å følge opp at tiltakene enheten har definert, blir implementert. Det er instituttledere, avdelingsledere og seksjonsledere som skal drive prosessen framover.

HR-rådgiver Eli Winther informere om status for den nasjonale kartleggingen av mobbing og trakassering i UH-sektoren. Undersøkelsen er nå sendt ut og til nå er svarprosenten ved NHH 35 %. Noe som er litt over landsgjennomsnittet. Det er frivillig å delta, men vi håper at flere ønsker å svare. Stor deltakelse gir et godt datagrunnlag.

AMU diskuterte at det er flott om er leder minner og motiverer egne ansatte til å svare på kartleggingen. Og at det det kan være med på å oppnå høy svarprosent. De som ikke har svart på spørreundersøkelsen får en purring fra Ipsos onsdag 28.05.2019. Siste svarfrist er fredag 31.05

Hensikten med undersøkelsen er å gi et signal til alle om at sektoren tar tematikken på alvor, og på den måten bygge tillit. Ønsker å senke terskelen for å si ifra og øke bevisstheten og kunnskapen om muligheten til å si ifra. Ønske om fakta om mobbing og trakassering blant ansatte i sektoren. Det blir laget en rapport på nasjonalt nivå, og institusjon kan bestille rapport på institusjonsnivå. Alle rapportene sikrer anonymitet og personvern for den som svarer.

Vedtak

AMU tar informasjonen til orientering

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

19/19 Sykefravær første kvartal 2019

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	19/19

Møtebehandling

HR- rådgiver Eli Winther orienterer om sykefraværet første kvartal: den total fraværsprosenten har holdt seg relativt lav og stabil.

Sykefravær første kvartal:

2019 **3,0 %**

2018 **1,9 %**

2017 **3,3 %**

2016 **2,7 %**

2015 **2,5 %**

2014 **3,3 %**

Vedtak

AMU tar saken til orientering

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

20/19 Rapport om uønskede hendelser (avvik, ulykker og nestenulykker)

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	20/19

Møtebehandling

HR- rådgiver Eli Winther orienterer om at det i perioden fra 09.04 2019 til og med 15.05.2019 er registrert tre avvik, og om håndteringen av dem. Det er viktig at ansatte melder fra om uønskede hendelser (avvik, nestenulykker og ulykker) og om potensielle forbedringer.

Alle medarbeidere skal vite og føle at når de melder fra om avvik, er dette noe som hjelper organisasjonen, altså at vi kan lære av hendelsen, oppdage behov for forbedringer og forebygge, slik at det samme ikke skjer igjen.

Vedtak

AMU tar informasjonen til orientering.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

21/19 Trening i arbeidstiden

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	21/19

Forslag til vedtak:

Skriv inn forslag til vedtak

Møtebehandling

Maj-Brit Iden fra NTL la frem forslag om 1,5 timer tilrettelegging for trening og fysiskaktivitet i arbeidstiden.

AMU diskuterte saken i møte. Vi har mye kunnskap om helseeffektene av fysisk aktivitet for alle aldersgrupper og kjønn. Vi har imidlertid mindre kunnskap om hvordan vi bør gå fram for å øke aktivitetslysten og aktivitetsnivået, spesielt hos dem som er i lite aktivitet. Det er viktig å legge til rette for felles organiserte aktiviteter, og lokale lavterskeltiltak

En ordning med trening i arbeidstiden kan bidra til å på den ene siden å fremme fysisk aktivitet, og styrke den ansattes helse, og på den andre siden bidra til godt arbeidsmiljø og kollegialt felleskap.

Vi vet at de som benytter seg av trening i arbeidstiden ofte er de som allerede trener. Erfaringsmessig er det vanskelig å nå de som har det største behovet for fysisk trening. Levevilkårsundersøkelsen viser at to av fem ikke trener på jobb, selv om de kan. 34 prosent av de som har tilbud om trening i arbeidstiden, benytter seg av dette minst én gang per uke. 42 prosent av de som har tilbud, trener derimot aldri på jobb. Her kan det legges inn et krav om at du må gå sammen med en kollega, eller delta på trening organisert av (og for) NHH. På denne måten kan det også ha en effekt for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det finnes ingen vitenskapelig konsensus om effekten av fysisk aktivitet i forbindelse med arbeidsplassen, men en rekke studier viser at den kanskje største barrieren mot trening på fritiden er mangel på tid. Trenden er uansett at tilbud om trening på arbeidsplassen blir mer og mer utbredt. Det er flere grunner til det, blant andre debatten om det høye sykefraværet; at et slikt tilbud bidrar til å gjøre en arbeidsplass mer attraktiv; og at et tilbud om trening gir et signal til samfunnet om at arbeidsplassen har en sunn profil.

Alt i første paragraf i Arbeidsmiljøloven heter det at arbeidsmiljøet skal ha en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utviklingen i samfunnet. De som det er naturlig å sammenligne seg med for NHH – UiB, NTNU, UiO og Høgskolen på Vestlandet – har trening i arbeidstiden som ordinær standard.

Vedtak

AMU er positiv til at NHH skal stimulere til og tilrettelegge for trening i arbeidstiden, og setter ned en arbeidsgruppe som skal lage et forslag til retningslinjer for fysiskaktivitet i arbeidstiden.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

22/19 Sykkelparkering

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	22/19

Møtebehandling

Arbeidsgruppen som jobber med bruk av sykkel ved NHH og sykkelparkering informerer om arbeidet så langt. Gruppen består av Ingeborg Korme (akademikerne), Eiendomssjef Klas Rønning og HR-rådgiver Eli Winther.

Vi vet at sykling til og fra jobb er bra for miljøet, gir vesentlig bedre helse enn å kjøre bil eller å ta kollektivtransport, og fører til redusert sykefravær og økt trivsel. For å få flere til å velge sykkel er det viktig å ha et opplegg som fremstår som attraktivt, funksjonelt, sikkert og universelt utformet. For dem som sykler til og fra jobb, er det viktig med gode dusjmuligheter, trygg sykkelparkering og tilgjengelighet.

Denne saken må sees i sammenheng med saken om fysiskaktivitet og trening i arbeidstiden. Gruppen anbefaler sertifiseringsordningen: Sykkelvennlig arbeidsplass gjennom Syklistenes Landsforening.

Her kommer Syklistenes Landsforening på befaring og de vil kartlegge ansattes reisevaner hva som skal til for at flere velger sykkel til arbeid, og hvilke tilretteleggingsfaktorer som er viktige for de ansatte. Befaring og undersøkelse om reisevaner gir en rapport med konkrete råd og tips til tiltak som kan gjennomføres for bedre tilrettelegging.

Vedtak

AMU tar informasjonen til orientering og vedtar at arbeidsgruppen skal fortsette arbeidet med å tilrettelegging for bruk av sykkel til og fra arbeid.

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

23/19 Eventuelt 27.05.2019

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Arbeidsmiljøutvalget	27.05.2019	23/19

Vakttelefon: flere i AMU som har lurt på hvordan vakttelefonen virker og når den er betjent. Eiendomssjef Klas Rønning kan fortelle at NHH har ikke en egen vakttelefon. Ansatte på Eiendomsavdeling blir sporadisk kontaktet etter arbeidstid og i helgene av ansatte som trenger hjelp til ulike ting på jobb. Men det er ikke en vaktordning, telefon eller vekterordning.

Vernerunden 2019: Gjennomføring av instituttens og sentraladministrasjonens vernerunder er utsatt til høsten. I årets vernerunde har vi fokus på ergonomi, siden mange har flyttet til nye kontorlokaler. God ergonomi på arbeidsplassen er viktig og kan forebygge skader. Her kan enhetene få hjelp og støtte fra fysioterapeut fra bedriftshelsetjenesten

[Lagre] [Lagre endelig vedtak]

TURNOVER I ADMINISTRASJONEN - STATUS HØST 2019

Saksbehandler Elise Kongsvik
Arkivreferanse 19/00367-5

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget		

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen til orientering

Bakgrunn:

I perioden 01.01.10 - 27.05.19 hadde til sammen åtte medarbeidere i teknisk/administrative stillinger sluttet på NHH. Dette utgjorde en turnover på 5,6 prosent.

Siden sist AMU (27.05.19) har åtte nye medarbeidere sagt opp, og alle disse vil ha sin siste arbeidsdag på NHH i løpet av 2019. Per 30.09.19 utgjør turnoveren i 2019 11,2 prosent.

Dersom det skulle komme nye oppsigelser i 2019, vil de aller fleste ha ansatte ha sin siste dag i ansettelsesforholdet i 2020 (pga tre måneders oppsigelsestid). De vil således gå inn i turnover tallet for 2020.

Etter dette vil det samlede turnover tallet for 2019 sannsynligvis ende på 11,2 prosent.

Arbeidsgiver orienterer, og AMU diskuterer saken.

INFORMASJON OM NASJONAL KARTLEGGING AV MOBING OG TRAKASERING I UNIVERSITETS OG HØGSKOLESEKTOREN

Saksbehandler Eli Winther
Arkivreferanse 15/00275-20

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
30.09.2019

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

AMU tar informasjonen til orientering

Bakgrunn:

Resultatene fra spørreundersøkelsen ble offentliggjort torsdag 22.08.19 og AMU gikk i ekstraordinært møte 22.08.2019 gjennom både den nasjonal og den lokal rapporten for NHH.

Undersøkelsen ble gjennomført av Ipsos mellom 20. mai og 11. juni 2019. Den ble sendt ut til 42778 ansatte ved 26 UH-institusjoner og besvart av 17984 respondenter, en responsrate på 42 prosent. Alle ansatte fikk her mulighet til å svare på om de har opplevd mobbing eller trakassering i jobbsammenheng, og om de vet hvor de skal henvende seg hvis de har opplevd dette.

På møte reflekterte AMU over hvordan vi skal følge opp funnene i undersøkelsen, og kom frem til noen punkter som er en del av en oppfølgingsplan.

SYKEFRAVÆR ANDRE KVARTAL 2019

Saksbehandler Eli Winther
Arkivreferanse 15/00269-34

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	30.09.2019	

Forslag til vedtak:

AMU tar saken til orientering

Bakgrunn:

Den total fraværprosenten har holdt seg relativt lav og stabil i 2019. Sykefravær første kvartal 2019 var på 3,0 %. Sykefraværet andre kvartal 2019 er på **2,08 %**

Sykefravær andre kvartal:

2018	1,48 % (totalt sykefravær i 2018 var 1,9 %)
2017	2,30 % (totalt sykefravær i 2017 var 2,2 %)
2016	2,12 % (totalt sykefravær i 2016 var 2,3 %)
2015	2,63 % (totalt sykefravær i 2015 var 2,7 %)
2014	2,78% (totalt sykefravær i 2014 var 2,5 %)

NHH har gode rutiner for oppfølging av sykefravær. Det er viktig at både leder og ansatt gjør deg kjent med dem når en ansatt blir syk. Målet er at de i fellesskap skal finne gode og konkrete tilretteleggingstiltak, der det er nødvendig for å komme tilbake til arbeid.

SYKKELVENNLIG ARBEIDSPASS

Saksbehandler Eli Winther
Arkivreferanse 19/00676-8

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
30.09.2019

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

AMU tar orienteringen til etterretning

Bakgrunn:

AMU har vedtatt at vi skal jobbe for å bli en sykkelfvennlig arbeidsplass. Arbeidsgruppen som jobber med bruk av sykkel ved NHH og sykkelparkering informerer om arbeidet så langt. Gruppen består av Ingeborg Korme (Akademikerne), Eiendomssjef Klas Rønning og HR-rådgiver Eli Winther.

Syklistenes Landsforening har vært på befaring ved NHH, og de vil kartlegge ansattes reisevaner; hva som skal til for at flere velger sykkel til arbeid og hvilke tilretteleggingsfaktorer som er viktige for de ansatte. Befaring og undersøkelse om reisevaner vil munne ut i en rapport med konkrete råd og tips til tiltak som kan gjennomføres for bedre tilrettelegging for at ansatte skal kunne sykle til jobben. Saken er omtalt på Paraplyen mandag 23. 09.19, og kartlegging av ansattes reisevaner ble sendt ut torsdag 26.09.19.

TRENING I ARBEIDSTIDEN

Saksbehandler Eli Winther
Arkivreferanse 19/00676-9

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	30.09.2019	

Forslag til vedtak:

AMU vedtar retningslinjer for trening i arbeidstiden med virkning fra 01.10.19. Ordningen evalueres etter et år.

Bakgrunn:

AMU har satt ned en arbeidsgruppe som har jobbet frem et forslag til retningslinjer for trening i arbeidstiden, se vedlegg. Gruppen har bestått av Ingeborg Korme (Akademikerne), Maj Britt Iden (NTL), HR- sjef Elise Kongsvik og HR-rådgiver Eli Winther.

For ansatte som ønsker å benytte seg av muligheten for trening i arbeidstiden forutsettes det at aktiviteten tilpasses tjenesten.



Retningslinjer for trening i arbeidstiden

1. Trening i arbeidstiden har som mål å bidra til et godt arbeidsmiljø og til å styrke den ansattes helse. Treningen skal som hovedregel gjennomføres sammen med en kollega eller som en felles organisert aktivitet. Når forholdene tilsier det kan treningen gjennomføres individuelt.
2. Etter avtale med din personalleder kan du bruke inntil en og en halv time av arbeidstiden hver uke til fysisk aktivitet. Dersom det er mer hensiktsmessig kan treningen også legges til arbeidsdagens start eller slutt. Avtale om trening i arbeidstiden inngås på fastsatt skjema, som nærmeste leder sender til HR.
3. Treningen må tilpasses tjenesten.
4. Treningstid skal inngå i timeregnskapet som ordinær arbeidstid^{1,2}
5. Transport til og fra jobb (sykkel, gange osv.) regnes ikke som trening i arbeidstiden.
6. Trening i arbeidstiden er en frivillig ordning.
7. Ordningen med trening i arbeidstiden gjelder deg som er ansatte ved NHH i 50 % stilling eller mer.

Ordningen med trening i arbeidstiden er en prøveordning som er vedtatt i AMU 30.09.19. Den starter 01.10.19 og evalueres etter et år.

¹Særavtale om fleksibel arbeidstid i Staten

² Reglement for registrering av arbeidstid og overtid for ansatte ved NHH

INFORMASJON OM ARBEIDSMILJØ-OG ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSER (ARK)

Saksbehandler Eli Winther
Arkivreferanse 15/00275-19

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	30.09.2019	

Forslag til vedtak:

AMU tar informasjonen til orientering

Bakgrunn:

Alle institutter, avdelinger og seksjoner – skal nå ha utarbeidet tiltak med mål om å gjøre enda mer av det som er bra, og justere kursen der det trengs. ARK-prosjektet er fortsatt i den den viktigste fasen, implementeringen av tiltak.

Gjennomføringen av ARK er delt inn i fem faser:

1. forberedelse og forankring
2. kartlegging
3. utvikling av tiltak
4. implementering av tiltak
5. evaluering

NHH skal følge opp at tiltakene blir gjennomført ved å spørre etter resultatene gjennom de ordinære lederlinjene. Alle ledere har en viktig rolle med ansvar for å følge opp at tiltakene enheten har definert, blir implementert. Det er instituttledere, avdelingsledere og seksjonsledere som skal drive prosessen framover. Dette arbeidet er en kontinuerlig prosess.

Styret fikk en orientering av status på møtet i juni.

ARK er nå i ferd med å gå fra versjon 1.0 til versjon 2.0. Bakgrunnen for endringene er erfaringer fra praksis gjennom fem år, statistisk valideringer og at det er et krav om mer offentlighet. Noen av endringene består av

- Spørreskjema med 85 spørsmål (tidligere 122)
- To valgfrie moduler (en eller begge kan velges - på institusjonsnivå):
 - Jobb usikkerhet/turnoverintensjon (8 spørsmål)
 - Omstilling (3 spørsmål)
 - 10 skalaer blir uforandret og kan sammenlignes mot tidligere
 - Tre samtykker – GDPR

Tematikk som belyses:

- Ledelse – medarbeiderskap:

Ledelse, informasjon og medvirkning, kollegafellesskaps, sosialfaglig fellesskap

- Organisatoriske forutsetninger

Støtte til forskning og undervisning, kultur for utvikling

- Opplevd kontroll over arbeidsmengde og arbeidsdag

Relevans i oppgaver, tidspress, rolleklarhet, kompetanse og utviklingsmuligheter

- Valgfrie moduler:

Jobbutsikkerhet og omstilling

RAPPORT OM UØNSKEDE HENDELSER (AVIK, ULYKKER OG NESTENULYKKER)

Saksbehandler Eli Winther
Arkivreferanse 19/00361-4

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
30.09.2019

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

AMU tar informasjonen til orientering.

Bakgrunn:

HMS-avvik er alle uønskede hendelser og/eller forhold som har ført til eller kan føre til skade på mennesker, miljø og materiell. Alle ansatte har ansvar for å melde fra om avvik, ulykker, nesten-ulykker og uønskede hendelser. HMS-avvik skal meldes slik at vi som organisasjon kan lære av hendelsen, oppdage behov for forbedringer og forebygge hendelser. Dette for å redusere risiko for at uønskede hendelser ikke skjer igjen.

Arbeidsgiver informerer om registrerte avvik i perioden 16.05.2019 til og med 30.09.2019.

EVENTUELT 30.09.2019

Saksbehandler Eli Winther
Arkivreferanse 19/00362-4

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
30.09.2019

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:
Utarbeides i møte