

Møtebok: Arbeidsmiljøutvalget (26.09.2018)

Arbeidsmiljøutvalget

Dato: 09.26.2018

Sted: Kollegierommet (C109)

Notat:

Saksliste

Vedtakssaker

21/18 Godkjenning av saksliste 26.09.2018 og protokoll 28.05.2018.	3
22/18 Status rehabiliteringsprosjektet og videre arbeid med trivselsregler	4
23/18 Tilbakemelding til AMU fra beredskapsøvelse 17.04.18	5
24/18 Arbeidsmiljøundersøkelse ARK	6
25/18 Rapport etter vernerunder 2018	9
26/18 Informasjon til AMU om pågående omstilling	12
27/18 Sykefravær 1. og 2. kvartal 2018	13
28/18 Rapport av uønskede hendelser til AMU 26.09.2018	14
29/18 Eventuelt 26.09.2018	15

Orienteringssaker

GODKJENNING AV SAKSLISTE 26.09.2018 OG PROTOKOLL 28.05.2018.

Saksbehandler Anja Sørhaug
Arkivreferanse 16/00097-18

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
26.09.2018

Utvalgsnr
21/18

Forslag til vedtak:

Saksliste for møte 26.09.2018 godkjennes.
Protokoll fra møte 28.05.2018 godkjennes.

Per Manne
Leder

STATUS REHABILITERINGSPROSJEKTET OG VIDERE ARBEID MED TRIVSELSREGLER

Saksbehandler Anja Sørhaug
Arkivreferanse 17/00826-19

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
26.09.2018

Utvalgsnr
22/18

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen til orientering.

Bakgrunn:

Prorektor for fagressurser og HR Gunnar Christensen kommer for å informere om status i rehabiliteringsprosjektet. Det vil også bli informert om status for arbeidet med trivselsregler for NHH.

Per Manne
Leder

TILBAKEMELDING FRA BEREDSKAPSØVELSE 17.04.18

Saksbehandler Elise Kongsvik
Arkivreferanse 14/00091-29

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen til orientering.

Bakgrunn:

HR-sjef Elise Kongsvik informerer om fullskalaøvelsen som ble gjennomført på NHH 17.04.18.

Denne saken er utsatt fra forrige møte.

Per Manne
Leder

ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSE ARK

Saksbehandler Anja Sørhaug
Arkivreferanse 15/00275-8

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
26.09.2018

Utvalgsnr
24/18

Forslag til vedtak:

Utarbeides i møtet.

Bakgrunn:

Arbeidsgiver orienterer om arbeidet som er gjort med ARK og fremdriften for det videre arbeidet, samt om muligheten for en nasjonal kartlegging i 2019 av utbredelsen av trakassering i UH-sektoren.

Per Manne
Leder

Plan for internkommunikasjon for arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen ARK

I henhold til NHHs strategi for 2018-2021 skal «NHH skal være en attraktiv arbeidsplass for mennesker med høy kompetanse. NHH skal tilrettelegge for faglig utvikling hos den enkelte ansatte og stimulere til et godt arbeidsmiljø og positivt kollegialt samarbeid.»

Høsten 2018 skal NHH gjennomføre en arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse blant ansatte. Undersøkelsen gjennomføres *før* utflytting fra høyblokken/1963-bygningsmassen. Planen er å gjennomføre en slik undersøkelse hvert andre år. HR-avdelingen leder arbeidet med undersøkelsen.

Undersøkelsen består av to deler:

1) gjennomføring av spørreundersøkelsen 2) diskusjoner i plenum på hver enkelt enhet

Denne kommunikasjonsplanen skisserer ansvar, mål, budskap, forutsetninger for å lykkes, målgrupper, kanaler og tidsplan for kommunikasjon. Kommunikasjonsplanen skal forankres i Arbeidsmiljøutvalget, og HR sjefen har ansvar for at planen gjennomføres. Kommunikasjonsplanen rulleres og oppdateres løpende.

Kommunikasjonsansvar

I tråd med statens og NHHs kommunikasjonspolitikk følger kommunikasjonsansvaret linjen, det vil si at lederne har ansvar for kommunikasjon. Kommunikasjons- og markedsavdelingen bistår ved behov.

Mål for kommunikasjonen

- Alle ledere med personalansvar, verneombud og tillitsvalgte skal ha meget god kjennskap til undersøkelsen og sin egen rolle i forbindelse med undersøkelsen. Alle lederne skal delta på oppstartssamlingen 12. september 2018.
- Alle ansatte skal ha kjennskap til undersøkelsen i god tid før gjennomføringen.
- 85 prosent av alle ansatte deltar i undersøkelsen.

Nøkkelbudskap

- De ansatte er NHHs viktigste ressurs. NHH ønsker å være en attraktiv arbeidsplass med et godt arbeidsmiljø og et positivt kollegialt samarbeid. Undersøkelsen er et verktøy for å nå dette målet.
- Lederne er forpliktet til å følge opp.
- NHH prioriterer undersøkelsen og stiller ressurser til disposisjon som del av oppfølgingen.

Forutsetninger for å lykkes med kommunikasjonen av ARK-undersøkelsen

- Informasjonen om undersøkelsen, gjennomføring og bruk av resultatene og kommunikasjon med ansatte i forkant, underveis og i etterkant må være god.
- Kommunikasjonen og informasjonsmateriellet må være godt utformet og tilpasset de ulike målgruppene (eposter, møteinnkallinger, nyhetsartikler på Paraplyen, skriftlige og muntlige presentasjoner, valg av språk)
- Møteinnkallinger og informasjon må distribueres til rett tid.
- Ledere, verneombud og tillitsvalgte må oppleve informasjonen som nyttig.
- Lederne må prioritere undersøkelsen og ta rollen sin på alvor.
- Ansatte må ha tro på undersøkelsen i forkant og må oppleve at det kommer noe positivt ut av undersøkelsen i etterkant.
- Resultatene av undersøkelsen må følges opp.
- Første gang NHH gjennomfører undersøkelsen må gi positive opplevelser, slik at ansatte og ledere er motivert for ny runde i 2020.

Overordnet kommunikasjonskonsept: bruke eksisterende kanaler				
Målgruppe	Kanal/tiltak	Når	Mål/budskap	Ansvar
Styret	Status og resultater	Styremøtene H-2018 og V-2019 (tom mars)	Informere	Rektor Prorektor
Verneombud Tillitsvalgte	Status og resultater	Utvalgsmøtene i AMU, SU H-2018 og fram til mars 2019	Kunnskap Eierskap Inspirasjon Forventnings-avklaring Markedsføring Samme budskap til alle nøkkelpersoner samtidig	Prorektor
Ledere Rektorat Instituttledere Adm ledere	Oppstartsmøte	Ledermøtene (ILF, ULF og ALF) H-2018/V-2019 Oppstartssamlingen 12. sept 2018 og fram til mars 2019 (og videre etter det ved behov)	Kunnskap Eierskap Inspirasjon Forventnings-avklaring Markedsføring Samme budskap til alle nøkkelpersoner samtidig	Prorektor
Ansatte Vitenskapelig ansatte (norske, internasjonale) Teknisk-adm ansatte	-Presentasjoner fra HR til alle ledere til bruk i enhetene (no+eng) -Allmøter -Møter på institutter og adm. enheter (no/eng) -Nyhetssaker på Paraplyen (no+eng) -Epost fra rektor med lenke til undersøkelsen og påminnelser og takk for at du deltok	Oppstart før utsendelse av spørreundersøkelsen og løpende til mars 2019	Kunnskap Eierskap Inspirasjon Forventnings-avklaring Samme budskap til alle mer eller mindre samtidig	Rektor Prorektor

RAPPORT ETTER VERNERUNDER 2018

Saksbehandler Anja Sørhaug
Arkivreferanse 18/00484-5

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	26.09.2018	25/18

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar presentasjonen til orientering.

Bakgrunn:

I etterkant av vernerundene har seniorrådgiver Kristine Milch og seniorkonsulent Marianne Stople begge fra HR, utarbeidet en rapport for å oppsummere gjennomføringen av vernerundene. HR-sjef Elise Kongsvik presenterer rapporten.

Per Manne
Leder

Til

Seksjon for personaladministrasjon og organisasjonsutvikling

Vår referanse:
18/00484-2

Vår dato:
16.05.2018

Rapport etter vernerunder 2018

Tema for årets vernerunder har vært varsling. Valg av tema ble godkjent i AMU 19.02.2018.

Varsling har vært mye omtalt i media den siste tiden, både internasjonalt og nasjonalt. Det har også vært flere saker knyttet til varsling i universitets- og høyskolesektoren. NHH har sett behov for å tydeliggjøre høyskolens rutiner for varsling og håndtering av varsler. Det har også blitt iverksatt tiltak for å gjøre varslingskanaler lettere tilgjengelig, både for studenter og ansatte. Ved å snakke om varsling på vernerundene for 2018 får arbeidsgiver gitt informasjon om varslingsrutiner til alle ansatte, samtidig som ansatte får mulighet til å stille spørsmål knyttet til temaet.

Gjennomføring av vernerundene

Vernerundene ble gjennomført som informasjonsmøter hvor representanter fra HR-avdelingen, henholdsvis seniorrådgiver Kristine Milch og seniorkonsulent Marianne Stople, har informert om varsling og NHHs rutiner knyttet til varsling. Presentasjonen ble gitt både på norsk og engelsk.

Alle fikk informasjon om å kontakte sitt verneombud eller sin leder dersom de ønsker å ta opp andre saker som omhandler det fysiske eller psykososiale arbeidsmiljøet.

Selve vernerunden med presentasjonen var berammet til én time, men lengden på vernerunden varierte mye fra sted til sted. Ved noen verneområder brukte man mye tid på å diskutere og stille spørsmål, mens ved andre verneområder ble ikke dette gjort.

Ved de store instituttene vet vi erfaringsmessig at det kan være vanskelig å få samlet alle til et fellesmøte, derfor ble vernerundene bevisst lagt til allerede avtalte møter eller lunsjmøter. Likevel var det forskjeller i oppmøte til vernerundene, da særlig blant instituttene. Ved de administrative enhetene var det i hovedsak bra oppmøte.

Ved alle vernerundene har ledere vært tilstede og fått den samme informasjonen som sine ansatte. I tilfeller hvor leder ikke har kunnet deltatt på vernerunden, har vedkommende fått informasjonen i etterkant. Presentasjonen som ble holdt er også sendt ut til alle ansatte.

Erfaringer og tilbakemeldinger etter vernerundene

Seniorrådgiver Kristine Milch og seniorkonsulent Marianne Stople erfarte at det var svært nyttig å ta opp dette temaet i fellesskap ved hvert verneområde. Vernerundene ble forskjellige fra sted til sted, basert på personene som var med og deres interesse og engasjement, men i all hovedsak har det vært en positiv opplevelse. Det har blitt stilt konstruktive og viktige spørsmål og vi har fått poengtert hvor vanskelig det kan være å definere en varslings sak. Samtidig har vi også ved noen verneområder måttet gjøre noen justeringer og presiseringer underveis og i etterkant av vernerunden, fordi noen ansatte har misforstått informasjonen hva varsling er.

Tilbakemeldingene vi har fått under og i etterkant har vært positive. Ansatte opplever dette som et viktig og vanskelig felt, og sier at det er veldig bra at arbeidsgiver griper fatt i dette temaet. Særlig viktig er det for våre internasjonale ansatte som ofte har med seg en annen kulturell bakgrunn når de starter sitt arbeidsforhold ved NHH.

Et viktig mål med vernerundene 2018 er at ansatte blir kjent med NHHs varslingsrutiner og at de vet hvor de kan henvende seg dersom de opplever kritikkverdige forhold. Vi vil også at terskelen for å ta kontakt skal senkes, slik at vi får mulighet til å håndtere sakene på et tidligst mulig tidspunkt og på lavest mulig nivå. HR-avdelingen har i etterkant av vernerundene fått to henvendelser om kritikkverdige forhold, som blir/er håndtert av HR-avdelingen i samråd med den enkelte.

Seniorrådgiver Kristine Milch og seniorkonsulent Marianne Stople

INFORMASJON OM PÅGÅENDE OMSTILLING

Saksbehandler Elise Kongsvik
Arkivreferanse 16/02379-27

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen til orientering

Bakgrunn:

HR sjef Elise Kongsvik orienterer om endringene som er gjort på enhet for prosjekter og ledelsesstøtte.

Per Manne
Leder

SYKEFRAVÆR 1. OG 2. KVARTAL 2018

Saksbehandler Anja Sørhaug
Arkivreferanse 15/00269-29

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	26.09.2018	27/18

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen til orientering.

Bakgrunn:

Anja Sørhaug presenterer sykefraværstatistikk for 1. og 2 kvartal 2018.

Per Manne
Leder

RAPPORT AV UØNSKEDE HENDELSER TIL AMU 26.09.2018

Saksbehandler Anja Sørhaug
Arkivreferanse 18/00495-8

Utvalg	Møtedato	Utvalgsnr
Arbeidsmiljøutvalget	26.09.2018	28/18

Forslag til vedtak:

Arbeidsmiljøutvalget tar informasjonen til orientering.

Bakgrunn:

Arbeidsgiver vil rapportere om to branntilløp ved NHH.

Per Manne
Leder

EVENTUELT 26.09.2018

Saksbehandler Anja Sørhaug
Arkivreferanse 16/00098-19

Utvalg
Arbeidsmiljøutvalget

Møtedato
26.09.2018

Utvalgsnr
29/18

Forslag til vedtak:

Utarbeides i møtet.

Per Manne
Leder