**Agenda AMU – 16.06.2014**

**Tilstede:**

Fra Arbeidsgiversiden:

direktør Gyrid Garshol

seksjonsleder Arvid Andresen

dekan Stein Rokseth

**Fra arbeidstakersiden:**

Vara for hovedverneombud **Kikki Norén Løwgren**

verneombud Merete Lieng

Observatører:

 Hilde Stensrud – rep. BHT Stamina

Referent:

Ranveig Reknes Overvik, sekretær AMU

Forfall: verneombud Bror Mikkelborg og hovedverneombud Ragnar Windahl

**Sak 05/01/ 2014/ Godkjenning referat**

**Orienteringssaker:**

**Sak 05/02/2014/ Rapport – Arbeids- og klimaundersøkelsen**

Innleder: Gyrid Garshol

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) er orienteringssak til styret 17.062014.

Rapport fra NTNU/Ark med resultater og tilbakemeldinger fra FaktaArk 2.

Vi har fått rapport på de 12 enheter som har gjennomført undersøkelsen, samt for teknisk/administrativt ansatte, faglig ansatte, administrativ og faglig ledergruppe og hele KHIO samlet. Alle ansatte ved alle enheter har blitt invitert til møter der resultatene har blitt presentert og diskutert i grupper. I gruppearbeidene har deltakerne blitt bedt om å reflektere over og diskutere de viktigste ressursene og de viktigste kravene ved sine enheter.

Samlet sett har enhetene rapportert følgende som viktigst å bevare: engasjement /faglig interesse, fellesskap/samarbeid og autonomi/fleksibilitet. Som viktigst å forbedre har enhetene rapportert møteplasser/faglige samtaler, møtestrukturer og rolleavklaringer/fordelinger

Undersøkelsen er basert på mulighet for å sammenlikne seg med andre intuisjoner innen Universitet og høgskolesektoren, dette er ikke så relevant i denne omgang da man foreløpig ikke har nok materiale fra sektoren å sammenlikne med eller trekke konklusjoner på grunnlag av. Det kan imidlertid se ut som om ansatte ved KHiO scorer noe lavere ift ledelse og sosiale faktorer enn andre som har brukt ARK så langt.

Funn ved KHIO:

Det kan også se ut som ansatte ved KHiO i noe større grad opplever tilstedeværelse av krav som av de fleste oppleves som negative, for eksempel konflikter og rollekonflikter enn andre.

I tillegg ser vi at ansatte ved KHiO i større grad opplever at arbeidet påvirker hjemmesituasjonen på en negativ måte. Resultat i fagavdelingene og i administrasjonen oppleves ulikt.

* Faglig ansatte opplever i større grad arbeidsavhengighet, arbeid/hjem-konflikt, arbeid/hjem- fasilitering, krav til kompetanseutvikling, engasjement og mening enn administrativt ansatte.
* De administrativt ansatte scorer høyere på sosiale faktorer. I tillegg scorer adm. ansatte høyere å selvstendighet i arbeidet enn faglige, noe som er uvanlig.

Begge grupper ansatte opplever målklarhet, tillit til overliggende ledelse og konflikter ulikt. Tilbakemeldinger på undersøkelsen må foregå i møter og samtaler.

Rapporten fra NTNU handler om to prosesser – helse prosess og motivasjonsprosessene.

Ledere og verneombud er i Fakta Ark2 bedt om å vurdere hvordan de opplevde at arbeidsmiljøundersøkelsen hadde fungert ved deres enhet.

Over halvparten an de ansatte har deltatt i gjennomføringen. Gode tall på dette. Det er viktig at tiltaksplan følges opp videre, ansvar for dette vil bli gitt til navngitte personer som ikke er leder/ dekan. Det er nødvendig og viktig å dele på ansvaret for å sikre en god gjennomføring av tiltak. Fem enheter mente den hadde fungert bra, syv enheter mente den hadde fungert middels bra.

Personalavdelingen og god involvering av verneombudene blir nevnt av flere som positive bidragsytere.

Det har derimot vært mange negative tilbakemeldinger knyttet til spørreskjemaet. Det stilles spørsmål til spørsmålsstillingen og at man ikke kjenner seg igjen i formuleringene. Hva kjenner vi oss igjen i og hva passer ikke ved KHIO?. Ikke alle opplevde spørsmålene relevante og en del fant språket noe vanskelig. F.eks. bruk at abstraksjoner / bilder i språket knyttet til ikke-norsk språklige ansatte.

Viktig at vi får gitt tilbakemeldinger til NTNU/ARK på dette.

Er det interessant med for KHIO å sammenlikne seg med andre institusjoner innen universitet- og høgskole sektoren? AMU opplever ikke at dette er tema ved KHIO og det må vurdere hvorvidt vi ønsker å komme med tilbakemeldinger på dette som et forhold ved undersøkelsen til NTNU.

Vi ser at det er en utfordringen ved undersøkelsen er at vi har svært ulike ansatte ved KHIO– ulike oppgaver og ulike folk .Det er ikke alltid lett å kjenne seg igjen i spørsmålene. Mange opplever at spørsmålene er rettet mot “administrativt personale”. Ansatte ved verkstedene kjente seg i liten grad igjen i spørsmålene.

Viktig å ha et videre fokus på Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen (ARK) i ledermøter i høst og følge opp hva som er gjort og hva gjenstår i utviklingen og gjennomføring av tiltak.

AMU ønsker også at fokus skal være på overordnede saker som gjelder hele skolen. De faglige- og adm. ansatte følger samme stjernen, dvs. de funn som er nevnt over gjelder i stor grad for hele huset. Tiltakene skal likevel ligge i de ulike enhetene.

**Sak 05/03/2014 Skaderapportering for ansatt og student. Jf. Presisering fra Ragnar**

 Ved Anette [Christensen](http://www.khio.no/Norsk/Om_Kunsthogskolen/Ansatte/) fra seksjon for studie og forskning

AMU har i vårsemestret arbeidet med rutiner ved skader for student. Dette gjelder fysiske skader så vel som psykisk ubalanse. De har vært viktig å få på plass rutinger for begge deler.

To skjemaer for dette, skadet og psykisk ubalanse. Kvalitetshåndboken ligger på intranett/ kvalitetssikring/ Systemoversikt/ læringsmiljø/ skadet student / student i ubalanse.

|  |
| --- |
| Dette arbeidet kom på plass da en student ble skadet i vår og man opp daget at rutinene var uklare.Det er ment å være en guide for studenter og ansatte ved Khio på hvordan man skal forholde seg hvis uhellet er ute, og en student skader seg i undervisningstiden. Det er viktig først å ta seg av den akutte situasjonen og etterpå, hjelpe studenten med praktiske tilrettelegging og innrapportering til NAV/Folketrygden og tilrettelegging av undervisning. |

Det er også listet opp oversikt over kontaktpersoner på siden som kjenner både skjemaer og rutiner.

Når en student skader seg – hvem “eier” da problemet? Det er studieseksjonen som skal bistå. Det er viktig at dette ikke legges over på fagpersoner eller andre. Ansvaret ligger i studieseksjonen, dvs, studiekonsulent i avd. får en koordinerende rolle.

Internregistrering – ligger på HR portalen. Signeres av dekan og sendes HMS koordinator. Videre oppfølging skjer i studieseksjonen. Dette er ment for studenter, lærere, studie adm. Skal ligge lett tilgjengelig på intranett. Denne informasjonen vil bli gitt ved semesterstart.

Verneombudsgruppen er i tillegg i gang med å lage egne oversikter til bruk i alle verksteder med informasjon som også omhandler dette.( akutte situasjonen)

Det er omfattende informasjonen som omhandler videre oppfølging og samarbeid med verneombudsgruppen for å skape en oversiktlig informasjon til bruk i avd.

Studenter i psykisk ubalanse:

Ved uro for medstudent og egne studenter– veiledning mot SIOs tilbud. Akutt situasjon / bekymring ringe SIO / legevakten. SIO har tilbud om rådgiving, gruppeterapi / gå gruppe ol. Man kan derimot ikke ringe på vegne av en student, se rutiner for dette på SIOs nett side.

Denne informasjonen er viktig for å hindre at lærere og andre blir psykolog.

Også her er studiekonsulent kontaktperson.

Nokut kommer i høst for å evaluerer KHIO kvalitetssikringssystem og tema blir valgt ut fra det de ser er problematisk. De kommer deretter på besøk og vil snakke med involverte, studenter, lærere ol.

**Sak 05/04/2014 Møteplan for høsten 2014**

Styremøter: september, oktober og desember. AMUs møter må legges en uke i forkant av styremøtene. Vi planlegger for 3 møter høsten2014. AMU sender ut datoer så snart styre har fastsatt sine datoer

**Sak 05/05/2014 Rapport fra Bedriftshelsetjenesten**

 Ved Hilde Stensrud, Stamina

Vi har ca. 30 000,- til bruk høsten 2014 hos BHT. Førstehjelpskurs anbefales fra BHT. For mer informasjon – se rapport fra BHT vedlagt.

**Eventuelt:**

Fra Arvid Andresen:

I forbindelse med vernerunder og utarbeidelse av tiltaksrapporter ved enhetene, blir seksjon for tekniskdrift påført økonomiske krav fra enhetene gjennom tiltak i handlingsplanen. Det mangler prioriterings- og risikovurdering i planleggingen.