

Referat AMU – 5. DESEMBER 2016

Direktør Annemarie Bechmann-Larsen

Dekan Ellen Aslaksen

Fungerende Seksjonssjef Ragnar Windahl

HVO Yngve Muri

Verneombud Kikki Noren Løwgren

Verneombud Siren Tjøtta

Observatør Christine Pedersen BHT

Referent: Rannveig Reknes Overvik

Orienteringssaker

- Skade/ / ulykke /nesten ulykke
- Styresaker på agendaen
 - Rapport og plan – behov for bedre synk av AMU møte mot styremøte for å få dette til AMU, til møtet i januar
 - Budsjett
 - Prinsipper for budsjett
 - Tilsettingssaker
 - Kunstnerisk utviklingsarbeid
 - Fremdriftsplan – strategiplan
 - Lønnsoppgjøret
 - Innbrudd
 - Orientering fra studenter
 - Medarbeiderundersøkelsen
 - Seksjonssjef bibliotek
 - Styremøte 2017
 - Uoff.sak.

Agenda til styre sendes ut på onsdag 7.12.2016.

- Godkjenning av referatet

Sak 55 / 2016 Arbeidsmiljø Kunstakademiet – tiltak for å normalisere og bedre arbeidsmiljøet ved Kunstakademiet – oppfølging fra sist møte.

Orientering til AMU ble gitt av Hege Nyborg som vikarierer i stilling som dekan ved Kunstakademiet.

Hege Nyborg kjenner akademiet tilbake til 1984, hun har både og jobbet der tidligere og har god kjennskap til konfliktlinjer. Hun opplyser at 90 % av de ansatte har et godt samhold og jobber godt sammen. Akademiet har dyktige programansvarlige, og hun melder om god stemning i avdelingen nå. Hennes holdning i dette arbeidet er blant annet dialog med alle ansatte. Hun never også behov for å fremheve programansvarlig for fagansatte for å synliggjøre dere kunnskap.

Situasjonen på KA krever smidighet fra alle parter og at alle er villige til å finne gode løsninger. Det er også en kultur som skal snus. Hennes ønske er å heve alle opp på et nivå – og hun understreker hvor verdifullt det er at ansatte har klart å holde fokus på studentene, og at studentene er blitt skjermet for konflikter som er på avdelingen. Det er i seg selv veldig bra. Hege Nyborg at hennes prioritering er å få på plass et godt arbeidsmiljø på Kunstakademiet, og at det i stor grad handler om å bygge opp tilliten igjen. Det er skjør konstruksjon.

På AMUs spørsmål om det er behov for ekstern bistand svarer hun at da bør det være et uttalt behov fra ansatte og det avhenger av at alle deltar. Tidligere har da 70% meldt seg ut av gruppene når dette har vært prøv og dermed har det heller ikke fungert.

AMU stiller spørsmål om Hege har behov for en samtalepartner / coach som en støtte i arbeidet videre og som et alternativ for å bringe inn en ekstern som ikke har troverdighet.

BHT understreker betydning av å få dokumentert tiltak og informert til ansatte, dvs. tiltak som er med på å forberede og normalisere forholdene.

Dekan opplever at KA er et spesielt arbeidsted (hybrid) som ikke så enkelt gir legitimitet til eksterne. Hun benytter seg av åpenhet og ser alle, både ansatte og studenter. Hun opplever ikke å ha behov for ekstern bistand. Målet er å klare å benytte seg av de ressurser vi har på huset og at vi har fokus på målet for vårt arbeid – nemlig studentene. Hun undersøkte i forkant om hun var ønsket inn som dekan og hun har legitimitet i kollegiet. Målet hennes nå er at alle skal ønske å komme på jobb. Foreløpig er tilliten svært skjør.

Hun opplyser videre at det er fint å få innspill fra AMU – og det er ønskelig å få konkrete synspunkter og råd.

Det har vært noen konflikter mellom akademiet og verksteder. Det er ønskelig å få på plass / tas opp før det blir store problemer. Ragnar Windahl og Hege Nyborg tar en prat om dette.

AMU er enig i at det er viktig med den tilliten dekan har på Kunstakademiet og at hun gis tid til å arbeide videre. Hun kan inviteres inn i AMU på et senere tidspunkt for en videre orientering. Etter dekans orientering ser AMU at det gjennomføres tiltak for å normalisere forholdene på Kunstakademiet gjennom arbeid med å skape tillit og rolleforståelse blant ansatte. Dette svarer både på AMUs spørsmål og i forhold til resultater etter ARKs undersøkelsen. AMU er det øverste organ på skolen på forhold knyttet til arbeidsmiljø. Etter at vi nå er blitt orientering om arbeidet som gjøres på kunstakademiet vil vi som verneombud kunne bidra til å berolige ut i organisasjonen.

Vedtak / konklusjon:

Dekan kommer tilbake ved en senere anledning. Hun svarer på AMUs spørsmål om tiltak – og har redegjort på en god måte om arbeidet hun gjør for å bygge tillit og skape rolleforståelse. AMU kan bidra med å støtte arbeidet ved å være en ambassadør ut i organisasjonen.

Sak 56 / 2016 Beredskaps arbeid og øvelse - oppfølging fra sist møte / orientering

Direktør orienterer.

Mandag 12. desember vil det bli avholdt et møte intern på KHiO, hvor kriseberedskap ledelsen samles i et første møte.

Torsdag 5 januar vil kriseberedskapsplan gjennomgås i utvidet ledergruppe . Det skal deretter øves på å sette Krisestab – lederne vil få orientering om totrinnsrakett.

Vi skal få inn en ekstern leverandør og avholde en øvelse som vil gå over en hel dag. Fokus blir å øve på å sette krisestab i forhold til ulike scenarier.

Vedtak / konklusjon:

Amu tar saken til orientering.

Sak 57 /2016 ARK- arbeidsmiljø – og klimaundersøkelsen

Ledere for alle enheter ved KHiO er blitt bedt om å rapporterer på tiltaksarbeidet etter ARK. Rapport forelegges AMU til informasjon. Saken går til styremøtet 13. desember.

Det har tidligere ikke vært kjent om tiltak faktisk ble fulgt opp, og vi ønsker å holde løpende status på tiltaksarbeidet.

Noen tiltak på enhetene avspeiler forhold som gjelder for nivået over og det kan se ut som om det er et behov for overordnet tiltak for hele huset. Det er f.eks. meldt behov for fysiske endringer i forhold til uformelle møteplasser. Man ønsker å kunne ha et møtested som ikke er kantinen, et sted for møteplasser for fagprat.

Det vil i tillegg bli lagt frem en analyse av ansvar og selve organisering av skolen for styret i en egen plan, hvor det blir synliggjort kapasitets utfordringer på huset og beregninger av økonomiske konsekvenser, kommunikasjon, verksteder ol. Det er nødvendig å se summen av alle behov på et overliggende nivå.

Vi kan ta en gjennomgang av denne presentasjon- innfasing av oppgaver og ansvar i neste møtet.

Vedtak / konklusjon:

AMU tar saken til orientering.

Sak 58 / 2016 Halvårsrapport fra BHT. Orientering ved BHT Se vedlagt årsrapport.

Vedtak / konklusjon:

AMU tar rapporten til orientering.

Sak 59 / 2016 Kurs fra Bedriftshelsetjenesten høsten 2016 - Oppfølging fra sist / Yngve

HVO ønsker at AMU skal ta stilling til om det bør være flere hjertestartere på huset pga. lange avstander. Store avstander på huset og det meldes om behov for en hjertestarter på scenekunst.

BHT spiller inn at det er svært hensiktsmessig med hjertelunge redning (basal) og at hver tredje har denne kompetansen på huset. Det anbefales heller oppfølgingskurs på hjertelunge-redning fremfor flere hjertestartere. Vi er fysisk nærmer legevakten og vil få raskt bistand derfra. Behovet vil være best ivaretatt ved at flere ansatte har gjennomført basal hjerte- lungeredning.

Ansvarlig gjøre ansatte om at alle må hjelpe / ringe 113. Alle kan gjøre noe.

Vedtak / konklusjon:

HR forbereder sak til ledermøtet om hvilken løsning vi ønsker. Avgjørelsen legges til ledermøtet.

Sak 60 / 2016 Vara for representanter i AMU

Det mangler representant for arbeidsgiver etter Ragnar Windahl og vararepresentanter for arbeidsgiversiden. Direktør tar saken til ledermøtet.

Sak 61 / 2016 Opplæring av AMU (Yngve Muri)

Saken utsettes til januar

Sak 62 / 2016 System for trygg varsling (Yngve Muri)

Saken utsettes til januar

Sak 63 / 2016 Orientering om arbeid med Kjemikaliehåndtering

Saken utsettes til januar

Eventuelt

❖ **Tyveri og hvordan ivareta sikkerhet og verdier**

Etter innbruddet i høst hvor mange pc ble stjålet er vi blitt oppfordret til å ta med pc hjem for å sikre at flere pc ikke blir stjålet. Det er ikke en ønskelig situasjon og vanskelig gå skulle måtte ta med maskinen hjem på permanent basis.

Det er mange nøkler på å avveie. Studenter tar seg til rette på skolen og ikke alle oppfører seg godt. Vakt i helgen rapporterer på at det er studenter som ikke kjenner til at skolen er stengt på natten. Opplysninger om at det eksisterer en kode som studentene benytter for å komme inn.

- Sikkerhet for ansatte
- Sikring av verdier

Ønske om å opprette et løsbart system hvor sikkerheten kan ivaretas. Det vil bli opprettet et alternativt tilbud ansatte som ikke ønsker ta med pc hjem. Det er behov for låsbart skap. Saken sendes drift.

❖ Arbeidsmiljø i fellesadministrasjonen

Lys er målt og tiltak skal igangsettes. Plassering av lys tar tid. Det er et ønske om at man tar tak i rapporten fra mai 2015 og vurderer hva som kan gjennomføres. Interiørarkitekt gav forslag til løsning med cellekontor, abosodenter i taket, lyd. T kjøkken – lyd problem- behov for dør.

Direktør tar saken til seksjon sjefsmøtet.