

REFERAT HAU d. 14-03-2024

Mødedato Torsdag d. 14. marts 2024 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 03.2-S49

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden (2 min).....	3
Meddelelser fra formanden (15 min).....	5
Meddelelser fra næstformanden (10 min).....	6
Orientering om arbejdsskader v/ Pernille Birk (3 min).....	7
Fysiske forhold på campus med betydning for arbejdsmiljøet v/ Nicolai Kaas (10 min).....	9
Orientering om indførelse af sektionsledelse på institutterne v/ Miriam Skjalm Lissner.....	10
Drøftelse af HAU's rolle og opgaver (30 min).....	11
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (15 min).....	12
Årsplan for arbejdsmiljøorganisationen 2024 (15 min).....	13
Evt. (5 min).....	14
Referat.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden (2 min)

Punkt 2: Meddelelser fra formanden (15 min)

- Orientering fra seneste HSU-møde af relevans for arbejdsmiljøet
- Orientering om VIVE-undersøgelse om sexisme
- Orientering om opdaterede retningslinjer for distancearbejde (2 BILAG)
- Orientering om afslutning af påbud fra Arbejdstilsynet på IKH
- Orientering om influenzavaccination 2023
- Orientering om SSI-projektet "Virusmåling i Danmark"

Bilag

HAU Bilag 01 24 01 Retningslinjer_for_distancearbejde_for_TAP_gældende_marts_2024.pdf

HAU Bilag 01 24 02 Vejledninger_særligt_vedr_hjemmearbejde_marts_2024.pdf

Punkt 3: Meddelelser fra næstformanden (10 min)

Forslag til seminar-afholdelse på RUC vedr. f.eks. krænkende adfærd. Hvordan operationaliseres og behandles ”krænkende adfærd” i forhold til RUC’s Ledelse og den menige medarbejder. Retningslinjer bør tydeliggøres.

Punkt 4: Orientering om arbejdsskader v/ Pernille Birk (3 min)

Punkt 5: Fysiske forhold på campus med betydning for arbejdsmiljøet v/ Nicolai Kaas (10 min)

- Orientering om byggeriet i pergolaen, løbende information på intra: <https://ruc.dk/nyheder/orientering-fra-byggepladsen>
- Adgangsbegrænsning af biler på dele af campus
- Rengøring af toiletter

Punkt 6: Orientering om indførelse af sektionsledelse på institutterne v/ Miriam Skjalm Lissner

Status på projektet, arbejdsmiljøforhold mv.

Bilag: Funktionsbeskrivelse

Bilag

HAU Bilag 01 24 03 Funktionsbeskrivelse sektionsleder - revideret udkast 06.03.2024.pdf

Punkt 7: Drøftelse af HAU's rolle og opgaver (30 min)

Ifølge arbejdsmiljøloven skal HAU varetage det strategiske arbejdsmiljøarbejde, mens det operationelle arbejde ligger i de lokale udvalg, LAU/LU.

Drøftelse af hvilke opgaver det handler om, herunder hvilke opgaver som HAU finder det relevant at arbejde med i 2024?

Bilag

HAU Bilag 01 24 04 Forretningsorden HAU 13092021 med underskrifter.pdf

HAU Bilag 01 24 05 HAU's rolle og opgaver .pdf

Punkt 8: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (15 min)

BILAG:

- De lokale udvalgs arbejde med den årlige arbejdsmiljødrøftelse på AMO-møde 28. februar 2024
- Sammenfatning af status på arbejdet med APV2022 fra de lokale udvalg

Har HAU bemærkninger til de gennemførte drøftelser?

Ønsker HAU tilsendt arbejdsmiljøplan 2024 fra LAU/LU, eller er det fremlagte tilstrækkeligt?

Bilag

HAU Bilag 01 24 06 Sammenklip årlig drøftelse 2024 LAU LU.pdf

HAU Bilag 01 24 07 APV 2022 status fra de lokale udvalg feb 2024.pdf

Punkt 9: Årsplan for arbejdsmiljøorganisationen 2024 (15 min)

Har HAU bemærkninger til udkast til årsplanen, herunder forslag til tema for AMO-møde 2/2024?

Hat HAU forslag til arrangement/oplægsholder, hvis der ønskes markering af Danmarks Mentale Sundhedsdag i oktober?

Bilag

HAU Bilag 01 24 08 Arbejdsmiljø årsplan 2024.pdf

Punkt 10: Evt. (5 min)

Punkt 11: Referat

Referat af hovedarbejdsmiljøudvalgsmøde 1/2024
den 14. marts 2024 kl. 13:00 - 15:00
i mødelokale 03.2-S49

- Til stede: Universitetsdirektør Henrik Zobbe (formand)
Vicedirektør Miriam Skjalm Lissner
Teknisk chef Nicolai Kaas
Sekretariatsleder Yosef Bhatti
Arbejdsmiljørepræsentant Karsten Hoeyer (næstformand)
Arbejdsmiljørepræsentant Sabina Pultz
- Afbud: Arbejdsmiljørepræsentant Mads Kæmsgaard Eberholst
Arbejdsmiljørepræsentant Søren Balslöv Fransén
Arbejdsmiljørepræsentant suppleant Hanne Plejdrup Hansen
- Sekretær: Arbejdsmiljøkonsulent Pernille Birk

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser fra formanden
3. Meddelelser fra næstformanden
4. Orientering om arbejdsskader v/ Pernille Birk (*fast punkt*)
5. Fysiske forhold på campus med betydning for arbejdsmiljøet v/ Nicolai Kaas
6. Orientering om indførelse af sektionsledelse på institutterne v/ Miriam Skjalm Lissner
7. Drøftelse af HAU's rolle og opgaver
8. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
9. Årsplan for arbejdsmiljøorganisationen 2024
10. Evt.

Henrik Zobbe bød velkommen til første møde i det nye HAU.

1. GODKENDELSE AF DAGSORDEN

Godkendt.

2. MEDDELELSER FRA FORMANDEN

Henrik var ikke startet på Roskilde Universitet, da seneste HSU-møde blev afholdt, så han gav ordet videre til Miriam:

Orientering fra seneste HSU-møde af relevans for arbejdsmiljøet: På møde den 25. januar 2024 blev der orienteret om vedtagelse af ny lov, som betyder, at alle medarbejdere skal registrere arbejdstid fra den 1. juli, incl. VIP og ledere som ikke tidregistrerer i dag. Baggrund for loven er et

EU-direktiv, som skal sikre, at reglerne om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid bliver overholdt (det betyder bl.a., at medarbejdere ikke må arbejde mere end 48 timer om ugen i gennemsnit inden for en hvilken som helst periode af fire kalendermåneder, samt at medarbejdere skal have en ugentlig hviledag). Der foregår drøftelser af model for tidsregistrering, og HR kigger ind i brug af systemet Promark, som TAP anvender. Der bliver kommunikeret ud om det, når det er afklaret. Blandt de øvrige punkter på HSU-mødet var: Lønforhandlinger; mulighed for hurtigere advisering af de eksterne lektorer, som ansættes pr. semester; sektionsledelse (orientering under punkt 6 på dette HAU-møde); opgørelse af personaleomsætning som er trukket på RUC-niveau.

Orientering om VIVE-undersøgelse om sexisme: Uddannelsesministeriet har bestilt en undersøgelse hos VIVE af ph.d.-studerendes oplevelse af sexisme på danske universiteter. Rapporten forventes offentliggjort i uge 12. Miriam foreslog at drøfte undersøgelsen på næste HAU-møde.

Orientering om opdaterede retningslinjer for distancearbejde: Der var udsendt HAU Bilag 01 24 01 Retningslinjer for distancearbejde for TAP og HAU Bilag 01 24 02 Vejledninger særligt vedr hjemmearbejde marts 2024. Miriam orienterede om, at det var aftalt, at de tidligere retningslinjer for hjemmearbejde skulle evalueres i 2023, og de har derfor været drøftet i HAU og HSU. Der blev udtrykt tilfredshed med muligheden for hjemmearbejde men også et ønske om at sætte mere fokus på tilstedeværelse, fordi det er vigtigt for videndeling og samarbejde, at folk mødes. I de nye retningslinjer er det derfor ikke kun et spørgsmål om hjemmearbejde, men hvornår man er til stede på campus, og hvornår man arbejder et andet sted, og retningslinjerne handler derfor om distancearbejde. Man kan have op til 2 dage væk fra campus, og ligesom i de tidligere retningslinjer skal det være aftalt med leder, og man skal være tilgængelig. Retningslinjerne er formidlet ud via nyhedsbrev. Henrik kommenterede, at han synes godt om, at der i retningslinjerne tales om det fysiske universitet og om relationer, som er meget vigtige for et godt samarbejde.

Orientering om afslutning af påbud fra Arbejdstilsynet på IKH: Pernille orienterede om, at de to undersøgelsespåbud, som IKH fik af AT i efteråret, om at undersøge hhv. temperatur og luftkvalitet (CO₂-niveau) i udvalgte kontorer og undervisningslokaler i bygning 40-43, er efterkommet. Der er udført målinger, og AT har meldt tilbage, at de ”godkender tilbagemeldingerne på undersøgelsespåbuddene og ikke vil foretage sig yderligere”. Forud for målingerne har der været arbejdet længe på forskellige løsninger for at dæmpe varmen, bl.a. opsat solfilm på de store glaspartier mod syd og øst, udskiftet udvendige persiener mv., og der har været en øget opmærksomhed på brugernes adfærd som udluftning mv. for at forbedre luftkvaliteten. Der er i nogle lokaler opsat målere i form af en sky, som skifter til rød farve, når CO₂-indholdet i lokalet bliver for højt, og vinduerne bør åbnes. Der er fortsat behov for opmærksomhed på adfærd, herunder udluftning og brug af lokaler, bl.a. antal personer og hvor længe man er i lokalerne. Institutet arbejder videre med udfordringer med luftkvalitet i visse lokaler i bygningen, bl.a. tænkes det ind i den nye lokaleplan som drøftes i institutråd/lokaludvalg i foråret.

Orientering om influenzavaccination 2023: I perioden 1/10 til 31/12 2023 tilbød universitetet gratis influenzavaccination til medarbejderne. 94 ansatte tog imod tilbuddet, og det beløber sig til en samlet pris på godt 20.000 kr. Pernille oplyste, at i efteråret 2022 benyttede 141 personer tilbuddet om influenzavaccine, og i efteråret 2021 benyttede 179 medarbejdere tilbuddet. Faldet kan måske skyldes en faldende opmærksomhed på smitsomme sygdomme, som var højere ifm. coronapandemien. Det er rektoratet, som beslutter om tilbuddet skal gives. Henrik synes, det er en god idé at tilbyde vaccination igen.

Orientering om projekt "Virusmåling i Danmark": I august 2023 sagde RUC ja til at medvirke i SSI's nye projekt "Virusmåling i Danmark", som går ud på, at sundhedsmyndighederne får større viden om smitsomme luftvejssygdomme og dermed bedre mulighed for at forebygge og bekæmpe dem. RUC er én blandt 8 deltagende arbejdspladser, og derudover er personer inviteret via digital post. Projektet er forlænget og kører hele 2024, og fra marts er projektet udvidet fra, at de indsendte prøver blev testet for 3 vira (covid19, influenza A og B, RS-virus) til at der testes for 9 vira. SSI er meget glade for RUC's deltagelse og oplyser, at de gennem projektet bl.a. har fået viden om ny corona-variant, større viden om smitten i samfundet samt erfaring med den udviklede app til testsystem. Læs evt. mere på intra: <https://intra.ruc.dk/dk/for-ansatte/service-til-ansatte/ruc-hr/arbejdsmiljoe-og-trivsel/virusmaaling-i-danmark/>

3. MEDDELELSER FRA NÆSTFORMANDEN

Karsten orienterede om, at medarbejdersiden i HAU havde holdt formøde og meldt fire punkter ind til dagsorden for HAU-mødet; de tre er sat ind som punkter på dagsorden, hhv. opfølgning på punkter fra sidste års handlepunkter i HAU f.eks. retningslinjer for hjemmearbejde, rollefordelingen i HAU samt sektionsopdelingen på institutterne. Derudover foreslår medarbejdersiden en seminar-afholdelse på RUC vedr. f.eks. krænkende adfærd. Hvordan operationaliseres og behandles "krænkende adfærd" i forhold til RUC's ledelse og den menige medarbejder. Retningslinjer bør tydeliggøres.

Karsten uddybede, at der blev afholdt et seminar for ca. 2 år siden, hvor det var et stort emne, der blev lavet dialogkort mv., så måske er behovet for seminar ikke så stort, men retningslinjerne er lidt uklare; hvem skal man gå til? Kan der evt. laves en kort guideline, så man gør det enkelt og forståeligt. Der er mange gode intentioner, men det kan være lidt svært at finde rundt i.

Miriam kommenterede, at for 2 år siden foregik et større arbejde med at gennemarbejde retningslinjer, og de ligger på intra på HR's side: <https://intra.ruc.dk/nc/for-ansatte/service-til-ansatte/ruc-hr/arbejdsmiljoe-og-trivsel/haandtering-af-kraenkende-handlinger/>

Miriam foreslog at sende retningslinjerne med til næste HAU-møde, og så kan HAU se på, om der skulle være brug for noget mere ifm. drøftelse af VIVE-rapporten om sexisme.

Miriam oplyste, at hvis man har set, hørt eller oplevet noget grænseoverskridende eller nedværdigende, opfordres man til at gå til nærmeste leder, en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, Miriam som vicedirektør for RUC HR eller skrive til take-care@ruc.dk (henvendelsen går til HR) eller bruge whistleblower-ordningen (kan anvendes ved grove krænkelse, henvendelsen går til kammeradvokaten). Ved behov for at drøfte hændelsen med en uvildig person uden for universitet, kan man kontakte Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane (tlf: 70 22 12 80).

4. ORIENTERING OM ARBEJDSSKADER

Pernille orienterede om tre arbejdsskader, som hun er blevet informeret om siden seneste HAU-møde.

5. FYSISKE FORHOLD PÅ CAMPUS MED BETYDNING FOR ARBEJDSMILJØET

Nicolai Kaas orienterede om, at den adgangsbegrænsning af biler på dele af campus, som var tæt på at blive sat i drift ved Kvadratroden, er udsat, mens der foregår en dialog med regionen og po-

liti om indkørsel for ambulancer og patruljer. Når proceduren er på plads, vil de etablerede puljer mellem bygning 26 og 27 blive kørt op, så køretøjer med ærinde på campus skal ringe op til receptionen for at få adgang. Gående og cyklister vil som nu have fri adgang. Tiltaget skal øge sikkerheden for gående og cyklister på campusområdet.

Udvalgte toiletområder rengøres flere gange i løbet af dagen, fx toiletter ved og omkring kanten. For at sikre en optimal udnyttelse af ressourcerne gennemfører Campus Service i samarbejde med rengøringsselskabet en kortlægning af brugen af toiletter i udvalgte områder. Med opsatte sensorer måles antallet af personer, der går ind og ud ad døren; data er anonyme. På baggrund af de indsamlede data er det muligt at målrette rengøringen til de toiletområder, der er mest i brug i løbet af dagen.

Nicolai orienterede om et par hændelser fra byggepladsen, hvor støv fra sandblæsning i en bygning kom ind i to nærliggende bygninger. De to bygninger blev tømt for personer og rengjort, og da måling viste, at støvniveauet var ok igen, fik folk adgang til bygningerne. Campus er i dialog med Bygningsstyrelsen (bygherre) om, hvordan de vil sikre, at det ikke sker igen.

Der orienteres løbende om byggeriet i pergolaen på intra: <https://ruc.dk/nyheder/orientering-fra-byggepladsen>. Der kommer varsling på intra og nyhedsbrevet. Akutte ting kan gå via institutterne og allstaff -mail.

6. ORIENTERING OM INDFØRELSE AF SEKTIONSLEDELSE PÅ INSTITUTTERNE

Miriam orienterede om processen, som har kørt i snart to år. Formålet er at styrke den nære ledelse på VIP-området. Alle fire institutter er i gang med implementering af modellen og er lidt forskellige steder i processen; IKH har udpeget sektionsledere, INM udpeger sektionsledere i foråret, og IMT og ISE omkring sommerferien. Efter nogen debat både lokalt og i de fælles universitetsfora er modellen blevet præciseret i dialog med dekanerne: Kernen er 'nær ledelse' med fokus på den enkelte medarbejders trivsel og karriereudvikling. Derfor er funktionsbeskrivelsen tilrettet jf. det udsendte HAU Bilag 01 24 03 Funktionsbeskrivelse sektionsleder - revideret udkast 06.03.2024. Bilaget skal på AR den 20. marts og HSU den 21. marts. Miriam fortalte, at trivsel fylder meget i arbejdet med sektionsledelse. Opdeling i sektioner skal mindske det meget store ledesspænd på VIP-området. MUS-samtaler, sparring om karriereudvikling og trivselsarbejdet vil være centrale opgaver for sektionslederne, men der vil være forskel på de konkrete opgaver fra institut til institut. De kommende sektionsledere er dermed medskabere af den nye funktion. Når alle sektionslederne er udpeget, vil der være et udviklingsforløb, som skal klæde dem på til de nye opgaver. Det er aftalt, at der skal ske en evaluering af honoreringsmodellen i 2026. Da Miriam så resultaterne af APV2022, tænkte hun, at de igangsatte overvejelser med sektionsledelse kunne være en del af løsningen, måske især for de yngre VIP.

Sabina kommenterede, at der er en masse arbejdsmiljøproblemstillinger i selve processen, og hun tænker, at der skal være en opmærksomhed i HAU på at følge, hvordan det går ude i institutterne. Miriam fortalte, at de fire dekaner sidder i styregruppen og har stor opmærksomhed på processen og bruger meget tid til at vidensudveksle, hvordan det forløber. Miriam oplever, at der er meget fokus på inddragelse i processen, og at der vil ske en løbende overdragelse af opgaver fra dekan til sektionsledere.

Henrik spurgte, hvordan man forestiller man sig institutledelsen efter indførsel af sektionsledelse? Yosef svarede, at han ikke kender detaljerne for de andre institutter, men på INM vil institutledelsen fortsat bestå af dekan, prodekan og sekretariatsleder, og derudover vil der være en bredere ledergruppe, hvor sektionslederne er med, og de skal mødes ca. hver 14. dag.

7. DRØFTELSE AF HAU'S ROLLE OG OPGAVER

Der var udsendt HAU Bilag 01 24 04 Forretningsorden HAU af 13092021 og HAU Bilag 01 24 05 HAU's rolle og opgaver. Ifølge arbejdsmiljøloven skal HAU varetage det strategiske arbejds-miljøarbejde, mens det operationelle arbejde ligger i de lokale udvalg, LAU/LU.

Henrik spurgte, om baggrunden for medarbejdernes ønske om at få emnet på dagsorden er, at der er uklarheder? Det svarede Karsten nej til.

Henrik sagde, at HAU skal være opmærksom på at diskutere de forhold ved arbejdsmiljøet, som er relevant for hele universitetet. HAU har ansvaret for udvikling og implementering af politikker, retningslinjer og initiativer for et sundt og sikkert arbejdsmiljø på universitetet.

Miriam nævnte arbejdsmiljøpolitik og retningslinjer ang. krænkende adfærd som noget, HAU har været med til at udarbejde, og det store byggeprojekt midt på campus som noget, HAU skal ind over, da det påvirker os alle.

Pernille nævnte indeklimatemaet på IKH som eksempel på arbejdsdelingen mellem HAU og de lokale udvalg: Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter på IKH har arbejdet lokalt med indeklimaet, og HAU er blevet løbende orienteret, fordi der var tale om et AT-påbud.

Sabina fortalte, at hun var kommet i tvivl i forbindelse med den seneste APV om, hvorvidt fortolkningen af en lokal APV-undersøgelse skal tages op i HAU, især hvis den viser noget kritisk, og om det i så fald er Sabinas rolle som lokal AMR at sørge for det? Miriam svarede, at både ledelses- og medarbejdersiden i HAU repræsenterer andre end det institut/den afdeling, man selv kommer fra; man repræsenterer bredt. Angående APV var det HAU, som lavede rammen og spørgeskema for APV, og HAU følger også op på, om der laves handleplaner mv.; det udførende led er på det lokale plan. Da resultaterne af den fælles spørgeskemaundersøgelse forelå, kiggede HAU ned i, om der var fælles temaer/problemstillinger, der skulle ageres på.

Henrik kommenterede, at det handler om ledelsesansvar, og at alle skal medvirke til et godt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljø er meget lokalt, så det er super fint, at det foregår så lokalt med APV-opfølgning. Jo mere kontrollerende udvalget er, jo mere skal man bede dem sende ting op. Uddannelse af principper og retningslinjer skal op på højt fælles niveau. Det er formand og næstformands opgave at sørge for ved dagsordensmøder at tage stilling til de punkter, der skal drøftes i HAU, så HAU tager sig af det strategiske arbejdsmiljø og ikke lokale opgaver.

Miriam supplerede, at ledelsen har ansvaret, men kan ikke gøre det alene; der er brug for samarbejde mellem ledelse og medarbejdere for at sikre et sundt arbejdsmiljø. Det forpligter både ledelse og medarbejdere.

Karsten sagde, at HAU skal repræsentere bredden af interesser på universitetet, ikke kun medlemmernes egne interesser.

8. DEN ÅRLIGE ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Der var udsendt HAU Bilag 01 24 06 ”De lokale udvalgs arbejde med den årlige arbejdsmiljødrøftelse på AMO-møde 28. februar 2024” og HAU Bilag 01 24 07 ”Sammenfatning af status på arbejdet med APV2022 fra de lokale udvalg”.

Henrik spurgte, om HAU havde bemærkninger til de gennemførte drøftelser og status på APV? HAU fandt, at de lokale udvalg har gennemført gode drøftelser og forholdt sig til det lokale arbejdsmiljø, samt at de lokale udvalg arbejder godt med opfølgning på APV 2022 med relevante handlingsplaner, som blev fremlagt på AMO-mødet.

Sabina syntes, at det fungerede godt at arbejde konkret med instituttets arbejdsmiljø i form af drøftelserne på mødet.

Henrik udtrykte stor tilfredshed med mødet; han nævnte et flot fremmøde, gode oplæg om arbejdsmiljøorganisationen og om hvad arbejdsmiljø er, og at det var fint, at drøftelserne kom helt ned på lokalt plan til sidst.

Sabina roste kvaliteten af de rapporter, der blev udarbejdet ved seneste APV, og bemærkede, at HAU havde gode drøftelser om APV'en. Hun foreslog en fælles fremlæggelse af den kommende APV for alle medarbejdere. Henrik støttede ideen og nævnte sin erfaring fra Københavns Universitet, hvor rektor og direktøren fremlagde hovedresultaterne på hovedniveau, mens der var præsentationer på fakultetsniveau ude på fakulteterne.

9. ÅRSPLAN FOR ARBEJDSMILJØORGANISATIONEN 2024

Der var udsendt HAU Bilag 01 24 08 ”Årsplan for arbejdsmiljø 2024 – udkast”. Pernille gennemgik kort punkterne. Årsplanen ajourføres løbende og kommer på som bilag ved de kommende HAU-møder.

HAU drøftede, om der igen i år skal sendes en ansøgning til VELLIV Foreningen om midler til markering af Danmarks Mentale Sundhedsdag i oktober – ligesom det velbesøgte arrangement i 2023 om at styrke den mentale og fysiske trivsel ved at komme udendørs og få mere bevægelse ind i arbejdsdagen.

HAU bakkede op om et oplæg om stress, bl.a. om hvordan man spotter tegn på stress, hvad man skal være opmærksom på, hvordan man selv kan håndtere det, hvad kollegaer kan gøre op til sygemelding, stresstrappen mv. Arrangementet skal være for alle medarbejdere. Der var forslag til en oplægsholder. Pernille går videre med det.

10. EVENTUELT

Der var intet til eventuelt.

Henrik sluttede af med at takke for et godt møde.

Referat godkendt den 15. april 2024 af:

Universitetsdirektør Henrik Zobbe, formand

Arbejdsmiljørepræsentant Karsten Hoeyer, næstformand