

Roskilde Universitet

Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning

Arbejdsmiljødrøftelse 2011

Arbejdsmiljødrøftelse 2011

Drøftelse af arbejdsmiljøet har stået centralt i lokaludvalgets arbejde på Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning i 2011.

Arbejdsmiljø har været på dagsordenen på alle årets møder i lokaludvalget – med særligt fokus på forebyggelse og afhjælpning af stress – og fortsat udvikling af gode samarbejdsrelationer på instituttet.

Den særlige årlige drøftelse var på dagsordenen på lokaludvalgets møde 14. oktober 2011. Som en bruttoliste til særlige indsatsområder blev følgende temaer bragt i forslag:

- Forholdet mellem VIP og TAP: lever TAP'erne op til de forventninger, VIP'erne har, og hvis de ikke gør – hvad er så grunden til det?
- Stress blandt medarbejdere på instituttet – hvorfor – hvad kan der gøres for at afhjælpe det?
- Når vi flytter sammen[i PFA bygningen]: skal vi så blande de to tidligere institutter så meget, det er muligt, eller skal vi stadig holde Psykologigruppen og Pædagogikgruppen hver for sig?

Lokaludvalget pegede særligt på det første tema som egnet til en fokuseret indsats vedr. arbejdsmiljødrøftelser – herunder muligheden for jobudvikling for TAP-gruppen gennem varetagelse af dele af de administrative opgaver, der i dag løses af VIP.

Det videre arbejde blev forankret i TAP-gruppen – idet VIP inddrages efter behov.

Lokaludvalget har i øvrigt haft fokus på følgende temaer:

Psykisk arbejdsmiljø:

Ph.d.-studerendes trivsel og arbejdssituation

Der har været holdt temaseminar på ph.d.-skolen med 23 deltagere.:

Blandt temaerne var "Begejstring og belastning i forhold til vidensarbejde" – v/Vibeke Andersen, DTU, der tillige er knyttet til ph.d.-skolens coachingprojekt (SCKK).

Der er behov for at tage en drøftelse med de ph.d.-studerende om, hvorvidt et fokusgruppeprojekt er det rette svar på udfordringerne.

Der er fortsat behov for at styrke informationsindsatsen til de ph.d.-studerende i forbindelse med introduktion til allokering og tilknytning til forskningsgrupperne.

FASTVIP: Trivsel og forebyggelse af stress:

Der er behov for at gøre overvejelser omkring anerkendelse – måske efterspørges det mere, end der er tradition for at antage i universitetsverdenen.

Roskilde Universitet

Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning

Arbejds miljødrøftelse 2011

Det kunne være interessant at undersøge, hvad vi kan gøre bedre i den løbende praksis – både i forhold til arbejdet i forskningsgrupperne og i uddannelserne.

Der bruges meget tid på evaluering af undervisning og seminarer. Både skriftligt og mundtligt. Psykologiuddannelsen har en særlig kursusgang til evaluering. Materialet går videre til studienævnet. Det er vigtigt at sikre opfølgningen og metoden.

Det kunne overvejes, om PAES skulle stille sig til rådighed for et pilotprojekt vedr. evaluering og udvikling af systemer, der forener hensynet til kvalitetssikring af undervisningen og hensynet til medarbejderne.

Lokaludvalget har drøftet hvordan instituttet bedst støtter op, når forskere forbereder sig til at vende tilbage til arbejdspladsen efter en periode med langtidssygemelding på baggrund af stress.

Der aftales sædvanligvis en meget skånsom tilbagekomst – med sigte på at finde tilbage til arbejde og opgaver uden at kravene er for påtrængende.

Udvalget fandt, at det er vigtigt at synliggøre opgaverne og behovet for aflastning i forbindelse med tilbagekomst: Det er vigtigt, at der laves tydelige aftaler – ligesom der bør være fokus på, at kollegaerne bakker op.

Tillidsrepræsentanten stiller sig naturligvis til rådighed i situationen – men er i sagens natur ikke fagperson i forhold til at gå ind i sagen. Det vil tillige være relevant at inddrage arbejdsmiljørepræsentanten.

Der arbejdes på at etablere et særligt projekt med en helhedsorienteret tilgang til stressforebyggelse.

TAP: Trivsel og forebyggelse af stress

TAP-gruppen har gennemført et særligt projekt i forhold til stressforebyggelse – særligt i forhold til tilbagevenden efter sygdom og andet fravær. Der er udarbejdet et politik- og indsatspapir: *Godt psykisk arbejdsmiljø og forebyggelse af stress – PAES – TAP-gruppen* – der bl.a. forholder sig til aflastning og tilbagekomstsituationen efter sygdom og ferie.

Der sættes bl.a. fokus på Initiativer og indsatser og til samspillet med VIP-gruppen.

Der peges i politikpapiret bl.a. på, at såvel ledelse som kolleger bør være opmærksomme på

- at skabe klarhed om arbejdsopgaverne,
- at bidrage til konstruktive dialoger,
- at være villige til at løse konflikter

Herudover bør den enkelte være opmærksom på sin krops signaler og reagere, hvis der viser sig stresssymptomer.

Konstaterer en medarbejder, at en kollega over en længere periode har symptomer, der kan signalere stress, er det en god idé at spørge, om vedkommende har brug for hjælp.

Roskilde Universitet

Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning

Arbejdsmiljødrøftelse 2011

Oplever den daglige leder, at en medarbejder over en længere periode har ændret adfærd, bør lederen tage en samtale med medarbejderen. Samtalen skal klarlægge, hvad problemet er, herunder om det er arbejdsrelateret eller af privat karakter. Såfremt problemet er af arbejdsmæssig karakter, bør man søge at finde en løsning på, hvad der kan gøres i forhold til medarbejderens arbejdsopgaver og eventuelt i forhold til dennes kolleger. Er der tale om en psykisk krise hos medarbejderen tilbydes krisehjælp.

Fysisk arbejdsmiljø

Lokaludvalgets fokus har i mindre grad været på det fysiske arbejdsmiljø, idet det vurderes, at opgaverne på dette indsatsområde er i god gænge. Der er således etableret rutiner i forhold til indretning af arbejdspladser, indkøb af ergonomisk inventar – og særlig opmærksomhed og indsats når en ansat har brug for særligt inventar i forhold til indretning, bord, stol, lys, m.v.

Der er ligeledes etableret forretningsgange, der sikrer rådgivning, når der konstateres behov for inddragelse af ergoterapeut i forhold til indretning af den fysiske arbejdsplads.

Der er i årets løb konstateret en række lugtgener i en af instituttets fløje – hvilket er søgt afhjulpet gennem bistand fra universitets arbejdsmiljøkonsulent.

Arbejdet det kommende år

Det igangværende arbejde og arbejdsformer videreføres – idet lokaludvalget fortsat er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøindsatsen og samarbejdet på instituttet.

Lokaludvalget vil have særligt fokus på en helhedsorienteret indsats omkring forebyggelse af stress blandt de videnskabelige medarbejdere – ligesom Instituttets flytning til ny bygning i sommeren 2012 vil stå centralt i arbejdsmiljøindsatsen.

Status for arbejdsmiljøet og mål og aktiviteter for arbejdsmiljøet det kommende år på CBIT

Vi har valgt at dele overskriften op i nedenstående dele:

- 1) Status for arbejdsmiljøet
- 2) Mål og aktiviteter for arbejdsmiljøet i det kommende år
- 3) Status for samarbejdet om arbejdsmiljø og mål for samarbejdet om arbejdsmiljøet det kommende år

1) Status for arbejdsmiljøet

På CBIT har vi på **VIP-området** drøftet arbejdsmiljøet på to personaleseminarer. Temaerne har været ”Tid til forskning” (afholdt den 25. marts 2011) og ”Nye veje til organisering og ledelse på CBIT”, (afholdt den 24. august 2011). Begge seminarer blev afholdt i DGI-byen med ekstern konsulentbestand.

Formålet med VIP seminaret ”tid til forskning” var at nå frem til ideer og beslutningsgrundlag for, hvordan vi på CBIT kan organisere forskningstiden fremover. De spørgsmål, der blev drøftet, var bl.a.: Får du brugt din forskningstid til forskning? Eller har tiden det med at smuldre og blive brugt til undervisning og mange andre aktiviteter? Kan du ændre på det? Er man nødt til at have en ekstern bevilling for at kunne forske? Hvad er forskningsaktiviteter, ud over selve skriveprocessen? Hvordan kan din forskningstid organiseres, så du faktisk kan bruge de cirka 2 dage om ugen, du har til forskning?

VIP-seminaret ”Nye veje til organisering og ledelse på CBIT” fokuserede på vores organisering og ledelse, herunder hvordan man kan skabe bedre arbejdsmiljø på et så stort institut. De spørgsmål, der blev drøftet, var bl.a.: Hvordan skal vi i vores fremtidige organisering af CBIT give mulighed for at VIP kan arbejde i nye forskningsfællesskaber/-grupper? Hvordan kan vi organisere os, så VIP har én personaleleder, de kan gå til, som ser dem som ”hele” mennesker, der både underviser og forsker?

Status for ”Tid til forskning” er, at der på seminaret blev nedsat en arbejdsgruppe, som efterfølgende kom med en række anbefalinger. Anbefalingerne blev præsenteret for lokaludvalget, der prioriterede tre områder, nemlig at etablere nogle skrive- og publiceringskurser, hvor man kan få sparring på artikler fra peers/mentorer, at indføre nogle undervisningsfri perioder, hvor man kan fordybe sig med sin forskning og endelig at udbyde et kursus/workshop om tidsstyring/mestringsstrategier. Alle aktiviteter er under planlægning med

lokaludvalget som tovholder.

Status for "Nye veje til organisering og ledelse på CBIT" er, at processen kører og er på dagsordenen i samtlige udvalg, bl.a. FL-møder, IR, LU. Derudover har vi nyligt modtaget forskningsevalueringen og ligeledes udmeldinger fra RUC centralt om processen for udvælgelse af RUC's satningsområder. Begge dele spiller ind på den igangværende proces. Processen, der er lanceret som en bottom-up proces sætter sit præg på diskussioner og ageren i dagligdagen, da en sådan proces gør det usikkert for den enkelte hvordan fremtiden tegner sig og hvordan man skal placere sig. Det skaber usikkerhed og nogen grad af frustration og er dermed et væsentligt opmærksomhedspunkt hvad angår arbejdsmiljø. Der er afsat nyt personaleseminar den 25. November 2011, hvor processen fortsætter. Det er i den forbindelse vigtigt at have blik for, om processerne kører til alles tilfredsstillelse og så ingen føler sig ekskluderet.

På **TAP-området** har arbejdsmiljøarbejdet været præget af, at sekretariatslederen sagde sin stilling op i juli måned efter 9 måneders ansættelse. En ny sekretariatsleder er ansat pr. 1. november. TAP var på et seminar i marts 2011, hvor organiseringen af arbejdet var hovedtemaet. Hver enhed (Tek Tap, eksamensadministrationen, staben, studienævnene, studiesekretærene, fagene) har efterfølgende arbejdet videre med, hvordan de internt organiserer arbejdet, herunder hvem, der udfører hvilke arbejdsopgaver. For nogle enheders vedkommende har det resulteret i et katalog, hvor ansvarsområderne er beskrevet.

Hvad angår fysisk arbejdsmiljø har medarbejdere på CBIT nok størst risiko for led og muskelsmerter i ryg og nakke samt museskader. Det har instituttet taget hånd om ved for godt et år siden at have besøg af en ergoterapeut, der kunne gå rundt hos hver enkelt ansatte og se på møbelindstillinger samt arbejdsstilling. Derved er der i nogen grad skabt mulighed for at forebygge og behandle problemer ved at ønske nye typer af hjælperedskaber og møbler og ved muligheden for at benytte RUC's tilbud om massage, fysioterapi og zoneterapi.

Hvad angår psykisk arbejdsmiljø har instituttet gennem nogle år været ramt af flere stressrelaterede langtidssygemeldinger. Det forsøger instituttet at tage hånd om bl.a. ved ovenstående tiltag om 'tid til forskning', men også ved bevilling af ekstern psykologisk hjælp. Der har ligeledes været tale om en enkelt konflikt/moppesag, som der er taget hånd om fra ledelsens side. En sådan praksis er ny og må anses for at være en prøve, men ser ud til at være til forurettedes tilfredsstillelse.

2) Mål og aktiviteter for arbejdsmiljøet i det kommende år

På **VIP-området** arbejder vi i 2012 videre med de førnævnte temaer. Den konkrete tidsplan for "Nye veje til organisering og ledelse på CBIT" ser således ud:

December 2011-januar 2012	Proces og beslutninger om organisation og ledelse på CBIT
Januar-februar-marts 2012	Konkret dannelse af nye forskningsfællesskaber/-grupper

April 2012	Organisation og ledelses på plads
Maj 2012	VIP-seminar om hængepartier og fremtiden

På **TAP-området** forventer vi, at den nye sekretariatsleder er tovholder for planlægning af arbejdsmiljøaktiviteter i det kommende år. Der er specielt en del usikkerhed om uddannelsesreformens konsekvenser. TAPerne er usikre på, hvilke konsekvenser den får i forhold til ændring af arbejdsopgaver og evt. flytninger, og de savner information og medindflydelse. Den nye sekretariatsleder er tovholder i denne proces.

På både VIP- og TAP-området vil vi arbejde på at indføre procedurer for udmeldinger af forandringer, der kommer fra RUC centralt og især hvordan disse skal håndteres, når deadline som de oftest er, er alt for korte til at passe ind i en travl hverdag. En ide kunne f.eks. være en slags filter således, at det kun er det helt konkrete, der kan lade sig gøre og som har indflydelse på TAPeres og VIPeres arbejde, der bliver meldt videre ud til alle.

3) Status for samarbejdet om arbejdsmiljø og mål for samarbejdet om arbejdsmiljøet det kommende år

Der er lagt op til, at processen omkring nye veje til organisering og ledelse på CBIT er en proces præget af gennemsigtighed, åbenhed og medbestemmelse. Punktet er sat på samtlige dagsordener i LU og IR, og der er etableret en involveringsgruppe med repræsentanter for alle fag, hvis formål bl.a. er at sikre, at processen foregår som en åben, demokratisk proces. Desuden bliver der jævnligt afholdt tema-møder, hvor processen diskuteres, ligesom institutlederen har ”åben dør” hver uge, så VIP kan komme og diskutere temaet. Målet for samarbejdet i det kommende år er, at alle VIP, selvom de måske ikke alle er enige i den efterfølgende beslutning omkring organisering, føler, at det har været en demokratisk proces.

Lokaludvalget den 7.11.2011

HAU afrapportering for Institut for Kultur og Identitet

1. I det forgangne år har LU haft fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø med afsæt i Trivselsundersøgelsen 2010. Undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø viste at mange medarbejdere har problemer med grænseløst arbejde, og deraf følgende konflikter mellem arbejde og familie. Foruden dette viste undersøgelsen at der er medarbejdere der oplever mobning på arbejdspladsen. Instituttet har gennem året arbejdet med flere af disse problematikker bl.a. gennem afholdelsen af flere seminarer, et om personlig effektivitet i marts, et OB-TAP seminar i maj om positiv psykologi, og et Basis-TAP seminar i maj om kommunikation.

Med afsæt i den APV, der blev lavet i Trivselsundersøgelsen, har CUID haft et oplæg af en konsulent fra BST. Som opfølgning på APVen har instituttet udskiftet utidssvarende kontormøbler og computerudstyr.

2. I det kommende år vil CUID arbejde videre med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, blandt andet vil vi fokusere på det grænseløse arbejde i VIP gruppen, og identificere andre problemstillinger der ligger omkring begrebet ”stress”. Herudover vil LU sætte fokus på de regler der er omkring sygemelding, barns første og anden sygedag, flekstidsregler og hjemmearbejde på et eller flere af instituttets medarbejdermøder. Dette sker med henblik på at få alle ansatte til at registrere fravær retmæssigt, for at give instituttet en chance for at komme langvarige sygemeldinger i forkøbet.

Sekretariatslederen, i samarbejde med tillidsrepræsentanten, vil gennem hele 2012 arbejde med OB-Basis TAP-gruppen for at sikre at de administrative omstruktureringer i forbindelse med uddannelsesreformen kan ske så godt som muligt. I 2012 vil LU fortsætte med at arbejde med det fysiske arbejdsmiljø, herunder arbejds-skader, med særligt fokus på faldulykker og sygdomsstatistik.

3. Samarbejde om arbejdsmiljø i det forgangne år er blevet fortaget i rammerne under LU, der har afholdt fire møder i 2011. Herudover er personsager blevet behandlet løbende af institutsekretariatet i samråd med institutledelsen og relevante sikkerheds- og tillidsrepræsentanter, når de er opstået.
4. I 2012 vil LU afholde to ordinære møder, ét i januar og ét i august, samt evt. ad hoc møder, hvis dette skulle vise sig nødvendigt. De to centrale udfordringer i det kommende år er overgangen til en ny uddannelsesstruktur og mangelfuld fraværsregistrering i VIP-gruppen.
5. Kompetenceudvikling for LU. Flere medlemmer udtrykte interesse for at deltage i et kursus om psykisk arbejdsmiljø, der udbydes af Metropol.

Overordnet blev der efterlyst at HAU i samarbejde med PersonaleUddannelsesUdvalget udvikler et kursus for alle RUC's LU-medlemmer med fokus på de trivselsudfordringer, der er i forbindelse med omstruktureringen.

LU-afrapportering til HAU - årlig arbejdsmiljødrøftelse

Afrapporteringen er baseret på LU-seminar 7. november 2011 med opsamling på årets drøftelser

Drøftelse af fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt arbejdsulykker

Fysisk arbejdsmiljø

- Forslag om at få en ergoterapeut ud hvert andet år og tjekke fysiske arbejdsforhold (lys, møbler osv.). Det er relevant for både VIP og TAP som arbejder meget ved pc.
- Man skal henvende sig til Mette hvis man har brug for hjælpemidler (særlig mus osv.). Man kan også få tilskud til skærmbiller.
- Det opleves som et problem, at der er langt fra parkeringsplads til kontor, hvis man fx. er dårligt gående.
- Det opleves som en stressfaktor, at man selv skal booke og hente bærbar pc til forelæsningsbrug. Der bør være stationære pc'er, som man ved virker i alle auditorier. Gorm oplyste, at der er et fælles booking- og pc-system på vej, men at der ikke er et konkret løfte om hvornår.

Psykisk arbejdsmiljø

Blandt *VIP'erne* er problemer omkring psykisk arbejdsmiljø relateret til bl.a. tidspres og kollegiale relationer. Der er få sager om stressbetingede sygdommelinger. Spørgsmålet her er f.eks. hvordan dette ses og måles; hvornår stress er en direkte arbejdsskade - stress er resultat af flere faktorer. VIP'er, som går ned med stress, bliver ikke registreret. Men man kan se på dem, der er langtidssygemeldte.

Der kan være flere grunde til arbejdsmiljørelateret stress blandt VIP'erne: Arbejds- og tidspres, svært at adskille job- og privatliv, isolation, dårligt interkollegialt miljø, manglende anerkendelse af hinanden i et konkurrencepræget miljø, usikkerhed ved tidsbegrænset ansættelse (adjunkter).

Fsva. tidspres og arbejdsmængde mindede Gorm om, at man godt må sige nej eller rettere skal sige nej, hvis man bliver pålagt at undervise 150 timer ud over normen per semester. Der var en drøftelse om hvorvidt, der er en rimelig 'afregning' for indsatsen inden for undervisning og andre administrative opgaver. Det blev understreget, at normerne ikke er udtryk for en afspejling, af hvad den enkelte faktisk bruger af timer på en given opgave. Normerne er resultat af en forhandling mellem studielederne og institutlederen. Ledetråden for kompromisserne er en form for rimelighed i forhold til antal kroner, som er til rådighed. Normerne revideres løbende og mindst hvert andet år.

Institutlederens synspunkt er, at på den korte bane løses problemet med arbejdsmængde (pga. flere studerende, især på Global Studies) ved at ansætte mindst 2 nye VIP'er om året. Om det kan realiseres afhænger af de årlige budgetforhandlinger.

Fsva. adjunkter blev det drøftet, om usikkerhed vedr. ens jobsituation er et vilkår man må leve med, og som man må være sig bevidst når man søger.

Det er en usikker branche. Det blev foreslået at tage flere chancer med at fastansætte folk, hvilket der ikke var enighed om. På den anden side blev det påpeget, at ISG skal være skarpere på, hvem der ansættes, og mere opmærksom på, at man også skal have sociale kompetencer, fx leve op til kravet om at være på RUC min. 3 dage om ugen.

Det var ikke oplevelsen, at der er et problem med mobning, men det dog blev bemærket, at nogle VIP'er oplever, at der er et bestemt hierarki. Det blev også bemærket, at stressbetingede sygemeldinger kan være resultat af en længere periode med frustration, rivalisering, isolation.

Der blev gjort opmærksom på, at det er forskelligt fra fag til fag, hvad der er utilfredshed med. Nogle steder er det ledelsen, mens det på andre fag er manglende reformer eller ringe fællesskab mellem de ansatte, der er årsagen til utilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø.

Blandt **TAP'erne** var oplevelsen, at der er et godt arbejdsklima kollegerne imellem. Man er god til at bakke hinanden op og håndtere arbejdspress og travlhed, og man er også god til at sige undskyld bagefter, hvis man har bidt lidt af hinanden i pressede perioder.

Fsva. arbejdspress blev det bemærket, at en større udvidelse af VIP også vil nødvendiggøre flere TAP-ressourcer.

Nogle steder (Basis) kan det være et problem, at studiesekretærer ikke er klædt på til at håndtere henvendelser fra kriseramte eller studerende med forskellige former for personlige problemer.

Arbejdsulykker

Der er blevet anmeldt et fald fra en kontorstol som arbejdsulykke. Generelt er der bekymring for den betydelige risiko, der er for fald pga. huller efter af frostsprængte fliser.

Konklusioner og mål

Mål for arbejdsmiljø i 2012:

- Evt. besøg af ergoterapeut hvert andet år?
- Forsøge at reducere arbejdspress gennem tilførsel af lønressourcer til ansættelse af flere VIP
- Undersøge muligheder for adgangsbegrænsning til Global Studies
- Undersøge om kortlægning af stressbetingede sygemeldinger må registreres: Hvis sygemeldingen varer længere end 3 uger kan årsagerne registreres?
- Arbejde med data om længden af sygemeldingerne på ISG
- Afklare registrering af sygemelding – dels hvordan og dels sammenhæng antal sygedage og saps-registrering. Emnet tages op på næste personalemøde.
- Der skal arbejdes med anerkendelse VIP og VIP imellem i en konkurrencepræget hverdag
- Oplevelsen af stress skal være fast punkt på LU's dagsorden for at konkretisere stress og bryde tabuisering.

Proces for arbejdsmiljødrøftelse:

- Have arbejdsmiljø på som fast "status-punkt" på dagsordenen til LU /LU-IR møder.
- Forum for årlig drøftelse er LU / LU og institutråd

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

1. Arbejdsmiljøet det seneste år.

Hændelser:

- Oliering af gulve
- Vinduesudskiftning
- Klassifikation
- Loft faldet ned
- Skimmelsvamp/vandskade i bygning 15
- Vandskade i bygning 13
- Arbejdsrelateret lidelse pga. gentaget arbejde/pipettering (laboranter)
 - Gennemgang af arbejdsulykker. Der har været 4-6 små ulykker.
 - Hvad kunne være forebygget?
 - Tiltag
 - Gasslanger tjekkes/fornyas årligt

Generelt

- Sygefraværstatistik drøftet – ingen systematiske ting fremtræder
- Trivselsrapport er kommet

2. Det seneste års arbejde.

- Opfølgning på APV – handleplan udarbejdet og arbejdet fulgt
- Planlægning af laboratorie runderinger
- Laboratoriebyggeri
- Trivselsrapport
- Aktioner ved arbejdsmiljøproblemer synes uklar
 - Kontakt til arbejdsmiljørepræsentant – klarhed over hvem (Annette eller Ib)
 - Hvornår kopi til hvem?
 - BSCW som arkiv for materiale?
 - Halvårlig rapportering eller ved møderne?
 - Viden mangler opadtil/arbejdsmiljøleder for RUC rolle er uklar

3. Arbejdsmiljøet det kommende år.

- Forsætte arbejdet med opfølgning på APV'en (herunder oprydning)
 - Laboratorierunderinger igangsættes
-

- Organisering af informationsveje (BSCW)
- Opfølgning på sikkerhedsuddannelse – specielt for studerende
- RUC's organisering og facilitering for arbejdsmiljø
- PhD-studerendes psykiske arbejdsmiljø skal drøftes
- Sikkerhedskompendium opdateres
- Kemikalierregistrering (under APV'en)

4. Samarbejdet fremover.

- Antal møder + fællesmøder: To fællesmøder med LSU og fire egne møder pr. år
- Dagsorden for fællesmøder skal kun indeholde fællespunkter
- Medarbejderinddragelse. Jævnlig eksperimentalmøder er en mulighed
- Trivselsgruppe
- Rundering/registrering/oprydning kræver deltagelse
- Tilgængelighed af referater, dagsordener, regler/love på hjemmesiden

5. Viden om arbejdsmiljø.

Drøftelse af:

- Arbejdsmiljøkursus + 1½ dags uddannelse hvert år
- Studenterkursus
- Sikkerhedskompendium

Arbejds miljøplan for ENSPAC 2012

1. Status for arbejdet i 2011

Arbejdet i det forløbne år har været præget af en enkelt større opgave samt en række mindre ad hoc prægede opgaver. Den store opgave vedrører arbejdet med planlægning af den nye laboratoriebygning, og dette arbejde har været forbundet med mange møder og diskussioner med øvrige involverede parter. De væsentlige spørgsmål har opfattet bygningens placering, størrelse og indretning samt forbindelsen til bygning 12 og dermed adgangen til bygningen for instituttets medarbejdere. Der er opnået positive resultater for instituttet, idet både kursuslab og klimarum kommer til at ligge i nærheden af bygning 12 og med en gangbro forbindelse til 12.2.

De mindre opgaver er nærmere beskrevet i bilag 1, "Hvad har vi nået i 2010 til 2011", og omfatter kort fortalt følgende:

- Etablering af velfærdsrum i hus 12.1.
- Afhjælpning af støjgener i kantinen i bygning 02.
- Renovering af toilet i hus 10.2 som følge af lugtgener.
- Opsætning af nødbelysning i kælderen i bygning 02 (som er bevilget, men endnu ikke installeret).
- Arrangement i forbindelse med instituttets fem års fødselsdag.
- Medlemmer fra LAU har deltaget i seminar om LAU's funktioner og ansvarområder afholdt af HAU.
- Udbedring af utætheder i vindfanget i hus 8.2.

2. Planer for arbejdet i 2012.

2.1. Det psykiske arbejdsmiljø.

Trivselsundersøgelserne i 2007 og 2010 viste, at der er problemer på ENSPAC, hvad angår det psykiske arbejdsmiljø. En række af de konstaterede problemer vedrører forhold, som er forbundet med ansættelse på et universitet, såsom stress, hvilket hører under LSU, men da det i mange henseender også påvirker arbejdsmiljøet, hører det også under LAU's opgaver.

Mens TAP-gruppen allerede i 2010-11 iværksatte aktiviteter, der var rettet mod at afhjælpe nogle af de konstaterede problemer, har det haltet bagefter med at gøre noget i forhold til VIP-gruppen.

Mens det er klart, at der er problemer i forbindelse med arbejdspress m.v., d.v.s. forhold der henhører under LSU (jfr. ovenfor), er det mindre klart hvad medarbejderne forbinder med et godt psykisk arbejdsmiljø, og dermed hvad der vil være relevante tiltag for at forbedre forholdene på dette område. Det peger på, at der behov for at klarlægge, hvad medarbejderne i VIP-gruppen selv ser som et godt arbejdsmiljø.

LAU vil derfor som første skridt til at lave tiltag i forhold til det psykiske arbejdsmiljø gennemføre en mindre undersøgelse, der retter sig mod medarbejdernes opfattelse af, hvordan et godt arbejdsmiljø kan tage sig ud. Undersøgelsen skal være åben (altså ikke spørgeskema eller lukkede spørgsmål), så vi kan få medarbejdernes egne opfattelser på bordet. Det lægger op til en kvalitativ undersøgelse med bredt formulere spørgsmål, f.eks. af typen "hvad i arbejdsmiljøet betyder mest for dig?" og "hvad kunne du tænke dig at LAU tog sig af i 2012-13?".

I tilknytning hertil vil LAU bede institutlederen (som er formand for LAU) om på grundlag af de pågående MUS-samtaler på instituttet at forsøge at fremdrage de gennemgående træk, der måtte være i forbindelse med medarbejdernes opfattelse af deres eget arbejdsmiljø.

Herudfra vil LAU udarbejde en plan for relevante tiltag på instituttet.

Herudover er der planer om at iværksætte eller videreføre en række aktiviteter der styrker det kollegiale arbejdsmiljø:

- Arrangement i forbindelse med instituttets fødselsdag samt andre fælles sociale aktiviteter.
- En årlig ekskursion med fagligt indhold.
- Deltagelse i DHL og "vi cykler til arbejde", hvor instituttet i de sidste år har deltaget med flere hold i begge arrangementer.
- Reception i forbindelse med bogudgivelser.
- Instituttets nyhedsbrev, som kommer hver uge bl.a. med de mundtlige informationer, der gives ved den ugentlige fredagsfrokost for medarbejderne.
- Velfærdsrum, jfr. ovenfor.

2.2 Foranstaltninger i relation til det fysiske arbejdsmiljø.

Efter etableringen af det nye institut og samlingen af instituttet i fælles lokaler er der stadig en del kontorer og undervisningsrum, gangarealer, frokoststuer med køkken og andre rum, der ikke er blevet renoveret, især i hus 10, 11 og 12, men i mindre grad også i hus 8.2 og 02. En samlet listefindes i bilag 2: "De fysiske rammer som der bør gøres noget ved".

LAU følger herudover fortsat løbende op på indretningen af de enkelte medarbejders arbejdsplads (bord, computer, laboratorier etc.) for at sikre, at alle har ergonomisk og sikkerhedsmæssig forsvarlig indretning af arbejdspladsen.

Med venlig hilsen



Institutleder

Bilag 1

Hvad har vi nået i 2010 til 2011

Vi har i det forløbende år brugt rigtig meget tid på at indgå i planlægningen af den nye laboratoriebygning. Både placering, forbindelse til bygning 12, størrelse og indretning har kostet mange møder og kampe i forhold til at finde den optimale løsning. Heldigvis blev resultatet at både kursuslab og klimarum kommer til at ligge i nærheden af bygning 12 og med en gangbro forbindelse til 12.2.

Velfærdsrum

Vi har fået etableret et velfærdsrum i 12.1, som er forsynet med massagestol, ribbe, briks, bold og elastikker med tilhørende forslag til øvelser.

Afhjælpning af støjgener i kantinen i 02

RUC har givet et økonomisk bidrag for at afhjælpe støjgenerne i kantinen. Der er sat bafles i loftet i personalesiden og stolene har fået gummifødder for at mindske støjen. Nogle synes at det har hjulpet en del, men at der skal gøres mere, for at gøre det tåleligt.

Renovering af toilet i 10.2

Efter mange års problemer med kloaklugt i og omkring toiletterne i 10.2, har vi endelig fået en bevilling til renovering af rummet, som forhåbentlig vil ske snarest.

Kælderen 02

Der er bevilliget penge til opsætning af nødbelysning i kælderen 02, er ikke sket endnu, men ventes udført snarest.

Fem års fødselsdagen.

Den 28-10-11 fejrede vi ENSPAC's 5 års fødselsdag med en tur på Musicon i Roskilde. Vi fik champagne og en lækker frokost lavet af slagteriskolens elever. Derefter var der rundvisning på Musicon, en fin dag.

Seminar

Medlemmer fra LAU har deltaget ved to seminarer afholdt af HAU, som lægger op til at bevidstgøre hvilke funktioner og ansvarsområder de lokale LAU har efter arbejdsmiljøloven er lavet om.

Vindfang i 8.2

Gulvet i vindfanget 8.2 er blevet skiftet et par gange på grund af vandskader. I den forbindelse har man forsøgt at reparere taget i 8.2. Tiden vil vise om det har hjulpet.

Bilag 2

De fysiske rammer som der bør gøres noget ved.

Efter sammenlægningen er der en del kontorer, undervisningsrum/teorirum, gangarealer, Frokoststue med køkken og andre rum der ikke er blevet renoveret i hus 10, 11 og 12. Dertil kommer noget i hus 8.2 og 02.

Hus 10.1

Maling af gangareal og ny glasdør til trappe.

2 kontorer, 1 undervisningsrum/møderum, 1 grupperum/møderum samt et kopi rum trænger til maling, udskiftning af gamle lamper, samt i 3 af rummene er det sorte rør i loftet.

Hus 10.2

Maling af gangareal (÷ kernen) og ny glasdør til trappe.

3 kontorer, 2 værksted/lab. trænger til maling, udskiftning af gamle lamper.

Frokoststuen der trænger til et nyt køkken samt maling.

Hus 11.1

Maling af gangareal og ny glasdør til trappe. Handikap toiletterne trænger til maling og udskiftning af toiletter.

2 kontorer, 2 undervisningsrum/møderum, 2 laboratorier og 1 PC rum trænger til maling, udskiftning af gamle lamper.

Hus 11.2

Ny glasdør til trappe. Toiletterne trænger til maling og udskiftning af toiletter.

3 kontorer og 1 kopi rum trænger til maling, udskiftning af gamle lamper.

Hus 12.1

Maling af gangareal og ny glasdør til trappe.

5 kontorer, 1 undervisningsrum/møderum, 4 Grupperum/møderum samt et kopi rum trænger til maling, udskiftning af gamle lamper, samt i 3 af rummene er det sorte rør i loftet.

Hus 8.2

Udskiftning af yder- og vindfangsdør til døre med glas.

Udskiftning af dobbelt branddør indtil kantine til en med glas.

Afhjælpning af utæthed i vindfang, som er årsag til fugtproblemer.

Hus 02

Fjernelse af kloaklugt fra lille køkken rum 02.1-207. En vandskade i loftet op mod væggen til køkkenet i det tilstødende GIS-lokale, 02.1-203, er blevet udbedret (taget repareret). Fugten herfra kan have været årsag til lugten, og vi afventer pt. om det hjælper. Hvis ikke, skal årsagen til lugtproblemet undersøges nærmere m.h.p. at fjerne den.

Notat

Dato 10-11-2011
Til HAU - Hovedarbejdsmiljøudvalget
Fra Lokalarbejdsmiljøudvalget på RUB

Roskilde Universitetsbibliotek
Arbejdsmiljøudvalget
Universitetsvej 1
Postbox 258
DK-4000 Roskilde

tlf 46 74 20 00
fax 46 74 30 90
email rub@ruc.dk
web www.rub.ruc.dk

Arbejdsmiljø på RUB 2011 – 2012: status og fremtidige mål

RUB har bevaret den tostrengede struktur og har således både et Samarbejdsudvalg (LSU) og et Arbejdsmiljøudvalg (LAU). Arbejdsmiljøudvalget afholder årligt 4 ordinære møder. Desuden deltager udvalget i diskussion og behandling af punkter i Samarbejdsudvalget, der vedrører begge udvalg f.eks. efterbehandling af trivselsundersøgelser.

Hvordan er det gået?

Vi beskæftiger os løbende med overvågning af rengøringsniveauet, men har i år også forholdt os til emner som: måling af radonudstråling; miljøvenligt kassebonpapier; ny sikkerhedsmæssig forsvarlig køkkendør og endelig indtil flere lysenergibesparende foranstaltninger i bibliotekets bygning bl.a. udskiftning til LEDlys på reolerne.

Af større tiltag kan nævnes den **Fysiske Arbejdspladsvurdering** og **Trivselsundersøgelse(r)**. Det er opgaver der kan ses i et større perspektiv og rækker videre frem end det aktuelle kalenderår.

Bibliotekets seneste undersøgelse af det fysiske arbejdsmiljø blev afsluttet i 2010, og de anbefalinger til forbedringer, som rapporten lagde op til, er blevet implementeret i løbet af 2011. Det drejer sig f.eks. om ergonomisk indretning af undervisningsrum og fleksible indstillinger af arbejdspladser.

Hvordan står vi nu?

Den seneste trivselsundersøgelse i 2010 har ligesom den forrige i 2007 afstedkommet flere evaluerende møder i et fællesskab mellem Samarbejdsudvalg og Arbejdsmiljøudvalg. RUB har med afsæt i disse møder besluttet at fortsætte med et Trivselsudvalg netop for løbende at kunne fastholde fokus på trivsel.

Konklusionerne fra fællesmøderne i LSU og LAU skaber rammerne for det kommissorium, der skal ligge til grund for det nye Trivselsudvalgs arbejde. En af udvalgets opgaver er at arrangere faglige seminarer for personalet.

Vi har meget fine erfaringer med disse seminarer, som de fleste medarbejdere ser som en konstruktiv mulighed for at gennemdiskutere relevante emner. Der arbejdes i grupper på tværs af organisationsstrukturer

og arbejdsområder. Sidst men ikke mindst opsamles konklusioner på alle diskussioner, som så igen bearbejdes i Trivselsudvalg/LSU/LAU.

Hvad skal vi næste år?

Ud over de lovbefalede APVundersøgelser vil vi fokusere på trivsel og arbejdsmiljø i relation til kompetenceudvikling/vidensdeling og organisationskultur. Der arbejdes i øjeblikket på den endelige udformning af det kommissorium, som Trivselsudvalget bl.a. skal have som udgangspunkt for sit arbejde.

Arbejdsmiljøudvalget vil desuden (igen i samarbejde m. Samarbejdsudvalget) fokusere på stress, og hvad RUB helt konkret kan gøre, når/hvis en medarbejder får den diagnose. Det samme fokus vil i det hele taget gælde for medarbejdere, der rammes af langtidssygdom.

Valg til LAU 2011

I forbindelse med fratrædelse ultimo 2011 af en medarbejder, som har siddet i LAU, skal der afholdes valg af ny medarbejderrepræsentant i LAU på biblioteket. Dette vil finde sted i december 2011 og i den forbindelse vil denne status for arbejdsmiljøet på biblioteket indgå i drøftelserne på et personalemøde. Det skal pointeres, at arbejdsmiljøet generelt har en stor prioritet på biblioteket og de fleste sager klares løbende uden problemer.

Arbejdsmiljøplan 2011

Fællesadministrationens Lokal Udvalg (LU)

Ifølge regler om samarbejde om arbejdsmiljø skal alle virksomheder afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Følgende punkter skal i den forbindelse drøftes:

1. Arbejdsmiljøet det seneste år
2. Arbejdsmiljøet det kommende år - mål og aktiviteter
3. Det seneste års samarbejde om arbejdsmiljø - status og mål for samarbejdet
4. Samarbejdet fremover – kompetencer.

1. Arbejdsmiljøet det seneste år 2011

- Fællesadministrationens LU har aftalt, at HR-konsulent Jakob Lyngbye til løbende, skal lave opgørelser over arbejdsskader i Fællesadministrationen. Opgørelserne indskrives i LU's årshjul, således at arbejdsskader i Fællesadministrationen drøftes hvert kvartal.

- Fællesadministrationen har i 2011 forsat arbejdet med trivsel, i de enkelte afdelinger.

- I løbet af 2011 har en ergoterapeut været rundt i Fællesadministrationen for at se på medarbejdernes fysiske arbejdsforhold. Dette mundede ud i en ergonomirapport, som har været drøftet i LU.

- Fællesadministrationens LU har løbende hen igennem hele 2011 drøftet status på lokalesituationen. Endvidere vil der forekomme en drøftelse af nuværende erfaringer i Fællesadministrationen, dette vil ske interview med medarbejdere, på de nuværende 3-mands-kontorer.

- Fællesadministrationens LU har drøftet sygefraværet i Fællesadministrationen ud fra statistisk materiale. Det fremgår af det statistiske materiale, at Fællesadministrationens medarbejderes sygefravær lå under niveauet for staten. RUC innovation ligger højere end resten af Fællesadministrationen. Sygefraværstatistikken er blevet rensset for langtidssyge, hvilket har betydning på fraværs statistikken, LU mener at de langtidssyge bør indgå som del af statistikken.

- Fællesadministrationen har været underlagt organisationsændringer derved, at seks afdelinger, er blevet lagt sammen til tre. I den forbindelse vil LU have fokus på, hvordan fusionerne mellem de nye afdelinger kommer til at forløbe.

2. Arbejdsmiljøet det kommende år

Fællesadministrationens LU har fremsat mål og drøftet aktiviteter, for arbejdsmiljøarbejdet i 2012.

Mål for arbejdsmiljøet det kommende år:

- LU ønsker, at der skal fokus på, at Fællesadministrationen skal arbejde mere tværfagligt. I den forbindelse er der brug for spilleregler eller en dialog om, hvad tværfaglighed betyder for den enkelte medarbejder.
- LU ønsker, at Fællesadministrationens medarbejdere skal arbejde i sunde faciliteter.

- Fællesadministrationens arbejde skal være præget af tillid, respekten mellem medarbejdere skal øges.
- LU vil arbejde for at øge den sociale kapital i Fællesadministrationen. Social kapital afspejler graden af tillid og oplevelsen af retfærdighed i en given organisation, hvilket er et udtryk for virksomhedens samarbejdsevne.
- LU vil sikre, at Fællesadministrationen arbejder på at synliggøre succeser.
- Der bør i Fællesadministrationen arbejdes på, at organisationsændringerne skal være en succes. Der kan eksempelvis videndeles mellem afdelinger, ift hvad der fungerer godt og hvad der fungerer mindre godt i forhold til sammenlægningen af afdelinger.
- Fællesadministrationens LU har en vision om, at Fællesadministrationen bør levere administration i verdensklasse.

Aktiviteter for arbejdsmiljøet det kommende år:

- Fællesadministrationens LU ønsker, at der afholdes en kompetencedag (fokus kunne være: hvordan arbejder man tværfagligt? Og/eller hvordan skaber man en fælles forståelse af, hvad en projektmodel er). Arbejdet i Fællesadministrationen bør tilrettelægges, således at alle medarbejdere kan deltage i kompetencedagen.
- LU ønsker, at Fællesadministrationen afholder en "Holdningsdag", hvor fokus er på, hvilke værdier der er afgørende for Fællesadministrationen's medarbejdere: tillid/kvalitet/respekt
- I det kommende år bør brandforholdene afklares. Det bør afklares, hvorvidt der skal opsættes brandalarmer i bygningerne.
- LU vil sikre, at der indledes en dialog i Fællesadministrationen omkring, hvad der definerer sunde faciliteter?
- LU bør have fokus på, hvordan Fællesadministrationen kommunikerer, samt på hvordan succeser identificeres.
- Fællesadministrationen bør klarlægge, hvad man mener med projektmodel. I denne forbindelse bør der endvidere ske en rolleafklaring.
- Fællesadministrationens LU skal løbende lave opfølgning på arbejdsmiljøhandlingsplanen.
- Fællesadministrationens LU skal støtte op om organisationsændringer i FA.

3. Det seneste års samarbejde om arbejdsmiljø - status og mål for samarbejdet

Fællesadministrationens LU har talt om, hvordan strukturen har været for samarbejdet gennem det seneste år, hvorvidt samarbejdet har været passende og hvilken form samarbejdet har taget. På baggrund af denne dialog, er Fællesadministrationens LU kommet frem til følgende:

▪ **Mål for samarbejdet:**

Ved at gøre status over det seneste års samarbejde er Fællesadministrationens LU kommet frem til at LU's mødeindhold fremover skal ændres fra at være baseret på information til dialog. Det betyder bl.a., at der ikke længe skal være så mange orienterende punkter på LU- dagsordnerne.

▪ **Status for samarbejdet:**

LU's status over samarbejdet er, at der ingen konflikter er i samarbejdet mellem A- og B-side.

4. Samarbejdet fremover – kompetencer

Fællesadministrationens LU har talt om det fremtidige samarbejde, hvilket har ført til et helt konkret tiltag, nemlig at LU har udarbejdet et årshjul, hvor udvalgets forskellige arbejdsopgaver er blevet indlagt i forskellige kvartaler.

LU har endvidere talt om, hvilke kompetencer man ønsker opkvalificeret, se venligst nedenfor.

- Fællesadministrationens LU har et ønske om at medarbejdere får mere viden om social kapital. Denne viden kunne eksempelvis indhentes via forskerfrokost, hvor en forsker fra RUC holder oplæg.
- Samarbejdet i Fællesadministrationen kunne indebærer et indblik i den problemorienterede metode f.eks. sagsbehandling af en konkret sag på tværs af afdelinger, eks. uddannelsesreformen.
- Fokus på arbejdsmiljølovgivning og LU's rolle kunne være en fremtidig arbejdsopgave.