

## **Handlingsplan HMS 2011 for Fakultet for kunstfag**

**Vedtatt av Fakultetsstyret 22.02.11**

Fakultetet skal hvert år levere en handlingsplan for HMS-arbeidet som et vedlegg til HMS-rapporten.

Handlingsplanen inneholder en situasjonsbeskrivelse, noe om hovedutfordringene og planlagte tiltak.

2010 startet med en relativ stabil situasjon i administrasjonen ved fakultetet. Ansatt som gikk ut i svangerskapspermisjon i mars 2010 ble erstattet av vikar. Vikaren fikk før jul ny fast stilling ved UiA og er nå ved fakultetet kun i 40%. Pga at en administrativt ansatt fortsatt fungerer som fakultetsdirektør, har administrasjonen de siste månedene hatt 1,6 stilling for lite. Dette merkes og påfører de resterende merarbeid. I mars vil en ansatt komme tilbake fra svangerskapspermisjon, og dette vil bedre situasjonen betraktelig. I løpet av få måneder vil også den studiekoordinerende stillingen i administrasjonen være besatt igjen.

Det vil i de nærmeste månedene være viktig å være observant på signaler om stress og stort arbeidspress. Fokus vil være å ta vare på de administrative ansatte i denne perioden slik at arbeidslysen og den positiviteten de har vist ikke forsvinner.

Fakultetet har hatt noen tunge og komplekse personalsaker i 2010. Ledelsen har trukket med seg Personal- og organisasjonsavdelingen i en av sakene for å få bistand og råd. I tillegg har man hatt hjelp fra eksterne. Denne konkrete konflikten er fortsatt ikke løst og man jobber videre sammen for å forsøke å komme frem til løsninger som er akseptable både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

Lund bedriftshelsetjeneste har også vært involvert i noen personalsaker i løpet av 2010. Her er det god hjelp og støtte å få, og arbeidsgiver kommer til å fortsette å benytte seg av det tilbudet Lund BHT har.

Ved Institutt for visuelle og sceniske fag har det i lang tid vært svært ustabil personalmessig. Dette har gjort både hverdag og arbeidsbyrden til instituttledelsen tung. Instituttledelsen har stått på for å gjøre det beste ut av situasjonen, men ledelsen ser at det fremover trengs mer støtte enn hva som har vært gitt frem til nå. Den ustabile personalsituasjonen ved instituttet har også medført merarbeid på de ansatte ved instituttet og flere har uttrykt bekymring over situasjonen. Ledelsen og instituttleder har jevnlig samtaler, og ledelsen vil ha et stort fokus på personalsituasjonen ved instituttet i 2011.

Tilstrekkelig renhold på verkstedene i G-bygget vil bli fulgt opp også i 2011. Verkstedene har mye støv (særlig keramikk og treverkstedene), noe som krever godt renhold.

Reholdspersonellet må bruke mer tid enn oppsatt på disse verkstedene for å få tilfredsstillende renhold. Dette blir tatt opp på vernerunde som skal gjennomføres på verkstedene.

Også dramasalene trenger en gjennomgang med hensyn til renhold.

Biblioteksrommet vårt er bygget om slik at vi har fått tre ekstra arbeidsplasser. Arbeidsplassene på biblioteksrommet vil få skillevegg mellom plassene. Arbeidsplassene kan benyttes av både viakrer og timelærere.

Fakultetsledelsen har i oppfølgingen av Arbeidsmiljøundersøkelsen (AMU) hatt som sitt overordna mål å fokusere på det positive ved undersøkelsen, samt evt. gjennomføre tiltak som kan få opp en mer positiv stemning blant de ansatte på fakultetet.

Hovedtiltakene er i korthet disse:

#### *Informasjon*

Her har instituttlederne hatt ansvar for å avholde jevnlige instituttmøter og fagmøter. Ved Institutt for sceniske og visuelle fag har dette blitt gjennomført med månedlige møter. Ved Institutt for musikk har man ikke ennå klart å få til jevnlige instituttmøter. Instituttet har vært lokalisert på to forskjellige steder frem til januar 2011. Det er et uttrykt mål om at nå som man er samlokalisert vil ha bedre utgangspunkt for å avholde jevnlige møter.

Fakultetsledelsen har forsøkt å sende ut jevnlige informasjonsskriv vedr. aktuelle saker på fakultetet. Det har også blitt sendt ut utfyllende referater til alle fra fakultetstyremøtene. I tillegg har alle tilgang i Fronter til saker som behandles i fakultetstyret.

#### *Sosiale tiltak for alle*

Man har hatt fakultetssamlinger, med fokus på både det faglige og det sosiale. Flere faggrupper har hatt reiser for de ansatte, både for å oppleve kultur, men også for å jobbe mer faglig. Reisene har vært både nasjonalt og internasjonalt. Fakultetsledelsen har begynt å tenke på en felles tur for hele fakultetet til Budapest. Men dette er fortsatt på tidlig planleggingsstadiet. Ved fakultet for kunsthøgskolen er det utstrakt bruk av blant annet runde dager for felles feiringer i fakultetet. Vi har også sommerfest, samt jule-/nyttårsfest for de ansatte. Enkle tiltak som vinlotteri og lucia-feiring er tiltak som er blitt positivt mottatt av de ansatte og som øker trivselen ved fakultetet.

#### *Medbestemmelse*

Alle medarbeidere får tilbud om medarbeidersamtaler. Det gjennomføres seniorsamtaler for ansatte over 60 år. Fakultet for kunstfag skal også i 2011 gjennomføre seniorsamtaler med ansatte over 60 år.

#### *Fysisk arbeidsmiljø*

Det gjennomføres årlige vernerunder, hvor verneombud og fakultetsdirektør går rundt til alle. Her er det åpnet å snakke både om fysiske og om psykososiale forhold.

For de ansatte som har hatt tilhold i Kongensgate 54 har det i flere år vært vanskelige arbeidsforhold, bl a med inn klima og lys- og lydforhold.

Hele fakultetet er fra januar 2011 samlet på Gimlemoen og ved innflyttingen i nytt musikkbygg vil nok de aller fleste oppleve en helt ny hverdag. Mye av det som kom frem på AMU vil være endret ved flytting til nybygget. Men vi kommer til å følge opp med bl a

vernerunde i løpet av høsten 2011 for å kartlegge evt. behov som har meldt seg ved innflytting i nytt kontor.

Fakultetsdirektør og verneombud vil i 2011 oppsøke hvert at instituttene for å informere om og drøfte utfordringer og muligheter knyttet til det psyko-sosiale arbeidsmiljøet i fakultetet, i stedet for å invitere til et eget allmøte om dette i fakultetet, fordi det her har vært få som har møtt.

#### *Arbeidsmiljøet som helhet*

Fakultet har hatt noen vanskelige personalkonflikter. Dette jobbes det kontinuerlig med å løse/bedre. Vi har hatt hjelp fra et eksternt byrå (Bedrifts & Personalpsykologi) i forhold til konflikthåndtering i en konkret sak.

Fakultet for kunsthøgskolen har hatt store utfordringer i 2010 vedr sykemeldinger knyttet til instituttleder og andre i sentrale stillinger. Dette har det blitt jobbet mye med. Lund Bedriftshelsetjeneste har vært involvert og vi har en svært god dialog med Rikard Thorset. Forhold knyttet til sykemeldingene er forhold som også blir nevnt i AMU, bl.a stor arbeidsbelastning. Dette er vanskelige og komplekse forhold som krever mye og tett oppfølging. HMS-ansvarlig tar dette veldig alvorlig og har tett oppfølging med de ansatte og har jevnlig tilretteleggingssamtaler med dem.

Fakultet for kunsthøgskolen skal innen utgangen av mai revidere HMS-håndbokens spesifikke del.

Ledelsen har dårlig erfaring med allmøter på fakultetet, med svært dårlig oppmøte. I 2011 er målet å avholde instituttvise HMS-møter, hvor man kan drøfte utfordringer og muligheter knyttet til det psyko-sosiale arbeidsmiljøet i fakultetet. Man ønsker også å et HMS-møte å gjennomgå brannrutiner og brannsikkerhet. Dette har sammenheng med at vi nå har fått et nytt bygg som de ansatte må gjøre seg kjent med.

Vår/høst 2011 vil ansatte ved fakultetet få tilbud om kurs i Feldenkraismetoden. Dette har vært gitt tidligere, og deltakerne har fått et godt utbytte av kurset. Målet for 2011 er å få enda flere av ansatte ved institutt for musikk til å delta på dette kurset, da feldenkraismetoden er svært egnet til å forebygge belastningsskader bl.a for de som spiller et instrument.

Det skal i løpet av vinteren 2011 gjennomføres vernerunde i verkstedene i underetasjen. Det ble gjennomført vernerunde i G-blokka i januar 2010, og ny runde vil bli gjennomført i februar 2011. Vernerunde i Sigurd Kønns Hus gjennomføres høst-11 slik at ansatte som har flyttet inn der får tid til ”å bo seg inn i kontoret”.

