

Dokument dato: 15-03-2013

Dokumentansvarlig: LPP

Senest revideret: 22-03-2013

Senest revideret af:

Arbejds miljøorganisation for Klinisk Institut

Baggrund

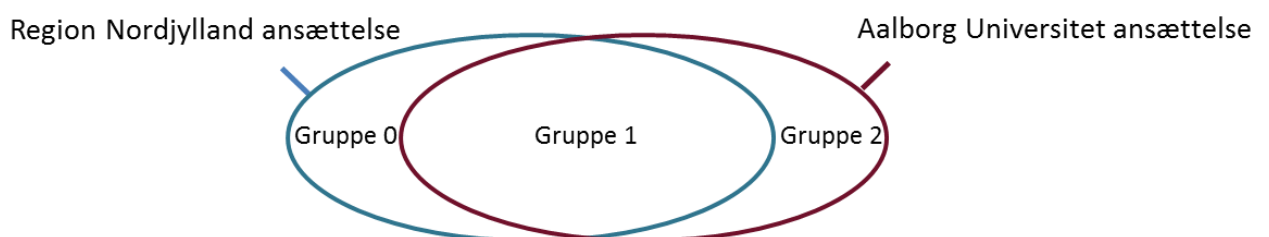
Pr. 1. januar 2013 trådte samarbejdsaftale mellem Region Nordjylland (RN) og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet (AAU) om Aalborg Universitetshospital i kraft. Samtidig oprettede det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, AAU et nyt institut: Klinisk Institut. Instituttets fysiske beliggenhed er i Forskningens Hus, som er en del af Aalborg Universitetshospital, og som er beliggende ved Aalborg Universitetshospitals bygninger på Hobrovej i Aalborg.

I Klinisk Institut er der ud fra et ansættelsesmæssigt synspunkt to persongrupper:

1. **Personer med ansættelse ved både Aalborg Universitetshospital og Klinisk Institut, Aalborg Universitet.** Denne gruppe omfatter personer, som på samme tid typisk er ansat som overlæge ved Aalborg Universitetshospital og klinisk professor/lektor hos AAU.
2. **Personer som udelukkende er ansat ved Klinisk Institut, Aalborg Universitet.** Denne gruppe omfatter personer, som ikke har en ansættelsesmæssig tilknytning til Aalborg Universitetshospital. Personerne er ansat som eksempelvis professor, lektor samt teknisk-administrativt personale ved AAU.

Udover de to de persongrupper i Klinisk Institut er der en tredje gruppe personer i Forskningens Hus:

0. **Personer som ikke er ansat ved Aalborg Universitet.** Denne gruppe omfatter de personer, som har ansættelse i Forskningens Hus og udelukkende er ansat ved Aalborg Universitetshospital.



Formål

Dette dokument beskriver, hvordan Klinisk Instituts forskellige persongrupper indgår i arbejdsmiljøorganisationerne i henholdsvis RN og AAU. I den forbindelse har medarbejdernes fysiske arbejdsplads og deres ansættelsesmæssige tilhørsforhold særlig betydning.

Beskrivelse af processen bag modellen kan findes i bilag 1.

Organisering

Organiseringen er illustreret i det vedlagte bilag 2: Organisering af arbejdsmiljø.

Ansatte i Klinisk Institut skal indgå i arbejdsmiljøorganisationen på deres fysiske arbejdsplads. Det vil sige, at de, så vidt det er muligt, skal indgå i arbejdsmiljøorganisationen i Forskningens Hus og Aalborg Universitetshospital.

Aalborg Universitetshospital har som en del af RN en MED-organisation, hvor arbejdet med samarbejde og arbejdsmiljø varetages i én samlet organisation. Dette har imidlertid ingen indflydelse på, hvorvidt personer fra Klinisk Institut kan indgå i arbejdsmiljø arbejdet ved universitetshospitalet.

Personer i gruppe 1 har udover deres ansættelse i Klinisk Institut en ansættelsesmæssig tilknytning til Aalborg Universitetshospital, RN og kan derfor repræsenteres af og vælges ind i de arbejdsmiljøgrupper, der er i Forskningens Hus og i de enkelte afdelinger ved Aalborg Universitetshospital. Det vil sige:

- Ansatte der både er klinisk professor/lektor og overlæge, og som til dagligt arbejder i afdeling X ved Aalborg Universitetshospital vil være repræsenteret af og valgbar til den lokale arbejdsmiljøgruppe.
- Kun personer med ansættelsesmæssig tilknytning til Aalborg Universitetshospital, og som arbejder i Forskningens Hus, indgår i den lokale arbejdsmiljøgruppe i Forskningens Hus.

Personer i gruppe 2 har udelukkende en Klinisk Institut ansættelse. Derfor kan disse ansatte ikke indgå i de eksisterende arbejdsmiljøgrupper i Forskningens Hus eller Aalborg Universitetshospital. Disse personer omtales hos RN i arbejdsmiljøsammenhæng som *gæster*. For at håndtere denne persongruppe etableres et arbejdsmiljøudvalg for den organisatoriske enhed Klinisk Institut som en del af AAU's overordnede arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøudvalget skal repræsentere de personer, der er ansat i Klinisk Institut, AAU uden at have en ansættelsesmæssig tilknytning til Aalborg Universitetshospital.

Arbejdsmiljøudvalget i Klinisk Institut består af én arbejdslederrepræsentant fra institutledelsen (på nuværende tidspunkt institutleder Lars Hvilsted Rasmussen) og én arbejdsmiljørepræsentant valgt blandt medarbejderne i gruppe 2.

Arbejdsmiljøgruppen i Forskningens Hus består af én arbejdslederrepræsentant (på nuværende tidspunkt administrationschef ved Forskningens Hus Morten Haugaard Jacobsen) og én arbejdsmiljørepræsentant valgt blandt medarbejderne i Forskningens Hus.

Arbejdsmiljøgruppen i Forskningens Hus og arbejdsmiljøudvalget i Klinisk Institut skal i samarbejde løse arbejdsmiljøopgaver i Forskningens Hus og herunder Klinisk Institut. Arbejdsgangene beskrives yderligere i nedenstående.

Arbejdsgange

Arbejdsgange er illustreret i det vedlagte bilag 3: Arbejdsgange.

Akutte arbejdsmiljøproblemstillinger

Akut opståede problemstillinger inden for arbejdsmiljø af psykisk såvel som fysisk karakter håndteres straks i samarbejde mellem arbejdsmiljøudvalget i Klinisk Institut og arbejdsmiljøgruppen i Forskningens Hus eller en evt. anden arbejdsmiljøgruppe hos Aalborg Universitetshospital. I håndteringen af arbejdsmiljøopgaverne inddrages relevante samarbejdspartnere hos RN og AAU. Opgaver indenfor det fysiske arbejdsmiljø løses ved inddragelse af Aalborg Universitetshospitals tekniske afdeling og evt. sikkerhedsleder. Opgaver inden for det psykiske arbejdsmiljø vil fortrinsvis blive løst ved inddragelse af AAU's HR-afdeling og evt. sikkerhedschefen i forbindelse med rådgivning vedrørende arbejdsmiljø og sikkerhed generelt.

Fælles problemstillinger inden for det psykiske arbejdsmiljø håndteres i fællesskab, og der inddrages de relevante samarbejdspartnere fra begge parter.

Fysiske rundringer

Arbejdsmiljøgruppen i Forskningens Hus og arbejdsmiljøudvalget i Klinisk Institut gennemfører som minimum 2 gange årlige fysiske rundringer af de fysiske lokaliteter i Forskningens Hus, hvor Klinisk Institut hører til i. Disse rundringer følges op af et koordinationsmøde. Hvis der ved rundringerne konstateres fysiske problemer, skal de som hovedregel håndteres i Aalborg Universitetshospitals APV-handleplan, med mindre der er tale om problemstillinger der vurderes som akutte, i så fald følges arbejdsgangene ovenfor.

Fysisk APV

Ansatte i Klinisk Institut skal på lige fod med andre personer med fysisk arbejdsplads i Forskningens Hus indgå i en fælles fysisk APV for arbejdspladsen. Det betyder, at det ikke er afgørende hvilken ansættelsesmæssig tilknytning den enkelte person har, så længe vedkommende arbejder i Forskningens Hus. Resultatet af den fysiske APV skal indgå i APV handleplanen for Aalborg Universitetshospital, med mindre der afdækkes akutte problemstillinger jf. ovenstående. Resultatet skal ligeledes tilgå institutleder ved Klinisk Institut.

AAU APV

I forbindelse med AAU's overordnede APV-proces hvert tredje år vil Klinisk Institut deltage for så vidt angår den del af APV'en, der omhandler det psykiske arbejdsmiljø. Det forsøges, at undtage Klinisk instituts ansatte fra den del af APV'en, der omhandler det fysiske arbejdsmiljø, da denne del dækkes på den fysiske arbejdsplads. Resultatet af APV'en bliver behandlet i et samarbejde mellem Kliniske Institut, arbejdsmiljøudvalget i instituttet og AAU's HR-afdeling samt i et eventuelt samarbejdsudvalg ved instituttet. Derudover vil eventuelle tværgående problemstillinger blive behandlet i samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne i Forskningens Hus og Aalborg Universitetshospital med inddragelse af relevante samarbejdspartnere.

Opfølgning

Den præsenterede model for samarbejdet vedrørende arbejdsmiljø er som udgangspunkt en opstartsmodel. Det foreslås at modellen evalueres efter et år med fokus på, hvorvidt der kan og skal findes en model, der fungerer bedre i praksis. En mulighed er at integrere arbejdet med arbejdsmiljø og samarbejde i en form for MED-lignende organisation.

Bilag 1: Procesbeskrivelse

I forbindelse med oprettelsen af Klinisk Institut har der været afholdt to møder vedrørende arbejdsmiljøorganisation.

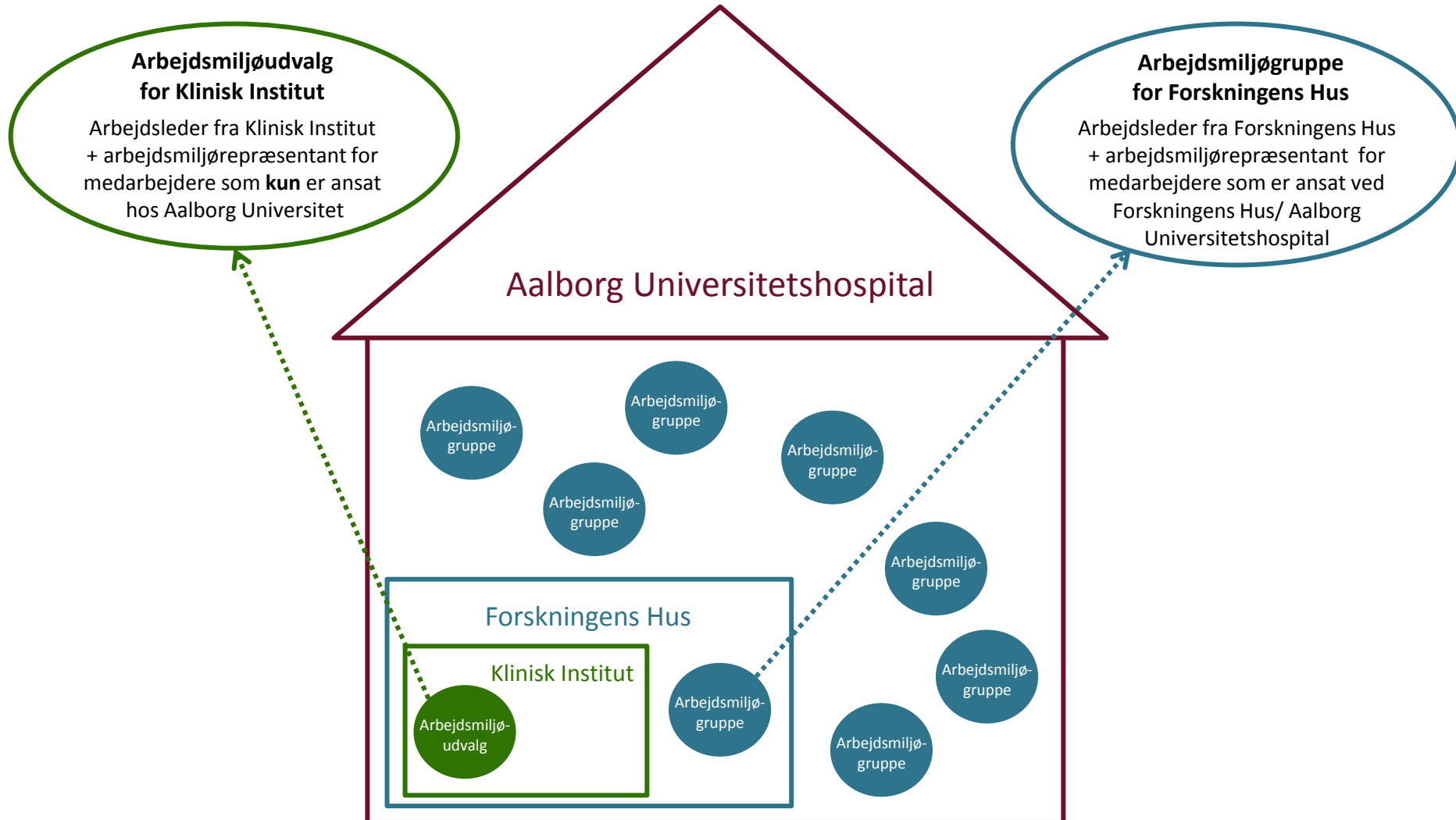
På første møde d. 9. november 2012 deltog: Laila Baadsgaard Jørgensen (Arbejdsmiljøchef ved Region Nordjylland), Per Højbjerg (Projektleder ved Klinisk Institut), Arne Nielsen (Sikkerhedschef ved AAU), Lars Brodersen (HR-afdelingen, AAU), Bodil Brander Christensen (Sekretariatschef ved det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, AAU), Lasse Panny Pedersen (Fakultetskontoret Teknat/SUND, AAU).

På andet møde d. 5. december 2012 deltog: Laila Baadsgaard Jørgensen (Arbejdsmiljøchef ved Region Nordjylland), Arne Nielsen (Sikkerhedschef ved AAU), Jakob Adelhard Kristensen (Klinisk Institut), Bodil Brander Christensen (Sekretariatschef ved det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, AAU), Charlotte Trend Bakmann (Områdeleder ved Fakultetskontoret Teknat/SUND, AAU), Lone Sarauw (Fakultetskontoret Teknat/SUND, AAU), Lasse Panny Pedersen (Fakultetskontoret Teknat/SUND, AAU).

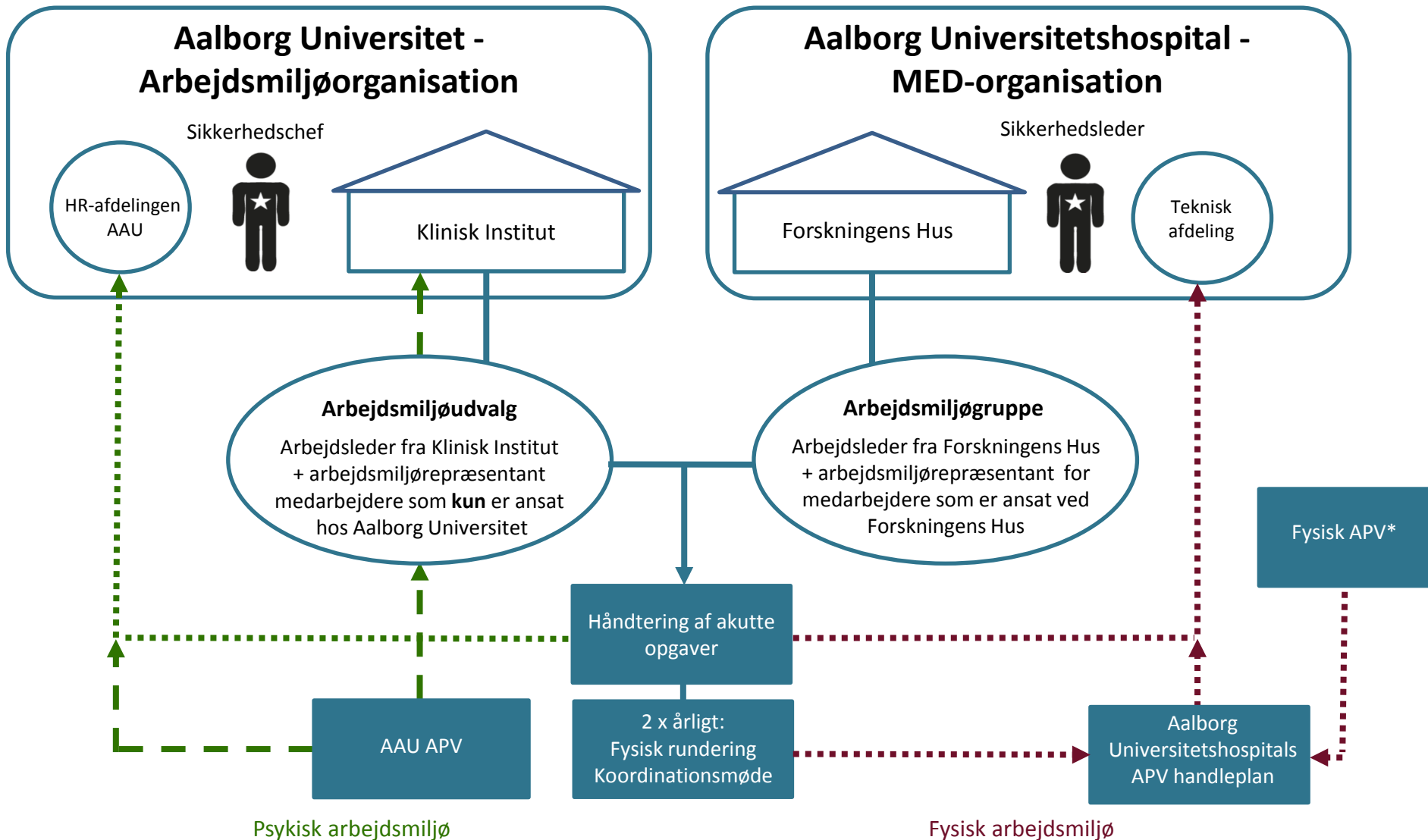
Resultatet af møderne er en model, der beskriver samarbejdet ift. arbejdsmiljøarbejdet. Modellen kan opdeles i organisering af arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsgange for arbejdsmiljøarbejdet.

Modellen er godkendt af formand for Hovedarbejdsmiljøudvalget ved AAU prorektor Inger Askehave og HR-chef ved AAU Kjeld Lannig jf. mail til Bodil Brander Christensen d. 19. december 2012.

Bilag 2: Organisering af arbejdsmiljø



Bilag 3: Arbejdsgange



*Gældende for alle der har Forsknings Hus som deres fysiske arbejdsplads.