



Vælg et element.
Vælg et element.

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Anne Kyllingsbæk
Telefon: 99 40 92 26
Email: annek@mp.aau.dk

Dato: 17-06-2021
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Referat af Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Arbejdsmiljøudvalget på MP den 10. juni 2021

Deltagere: Casper Schou, Jette Marie Christensen, Karina Kjeldgaard Ludvigsen, Kjeld Pedersen, Peter Fojan, Thomas Sørensen Quaade.

Afbud: -

Øvrige deltagere: Samarbejdsudvalg på MP var inviteret til at komme med input til drøftelsen – fra udvalget deltog: Brian Vejrum Wæhrens, Kjeld Nielsen, Klaus Kjær, Lars Diekhöner, Lars Rosgaard Jensen, Michelle Malaca Nielsen.

1. Er foregående års mål nået?

INSPIRATIONSSPØRGSMÅL (slettes, når referat er skrevet)

- Hvilke arbejdsmiljøudfordringer har vi haft – også når det har været svært, f.eks. i forbindelse med re-organiseringer, besparelser, personalereduktioner mm.
- Har vi nået de mål, vi satte os ved sidste drøftelse?
- Hvis ikke, hvad forhindrede os?
- Har der været tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til de arbejdsmiljøudfordringer, vi har haft?
- Kommunikation i udvalget – holdte vi for få / for mange møder, hvordan er kommunikationen mellem udvalgsmedlemmer og formandskab/sekretær og medarbejdergruppe
- Hvilke positive resultater har vi opnået?

Det har været endnu et år præget af corona og hjemsendelse. Det har naturligt nok også haft indvirkning på arbejdsmiljøarbejdet. Vi har så vidt muligt arbejdet med de mål, vi satte os, men er ikke kommet helt så langt, som vi gerne ville. Vores mål omkring onboarding fører vi af samme grund videre det kommende år. Vi har ej heller kunne gennemføre de arrangementer, vi havde på tegnebrættet omkring work-life-balance. Der er dog lagt op til at emnet tages med ved MUS-samtaler, hvor det giver mening for medarbejderen. Det er desuden taget med ved karrieresamtaler med gravide forskere (2) jævnfør instituttets ligestillingshandleplan.

Vi har løbende på personale-, koordinator- og gruppemøder opfordret til at holde fast i kollegaskabet på forskellig vis under hjemsendelsen (virtuelle møder af faglig og social karakter). Det gik godt i begyndelsen, men motivationen har været dalende.

I forhold til vores mål om at forbedre kommunikationen fra udvalget til medarbejderne har vi indført en fast omtale af møder (dagsorden/referat) i MP Inside News. Centrale emner for eksempel Mål 2020/21 og resultat af



trivselsmåling er kommunikeret ud til alle ansatte på mail. 'Kommunikation' er desuden et fast punkt på vores AMIU dagsorden.

Den interne kommunikation på instituttet generelt har også taget nye former på grund af hjemsendelsen. Vi har blandt andet ikke kunnet samles i common room om fredagen, men har holdt kortere digitale personalemøder og spørgetid. Det har fungeret godt, og er noget vi kan overveje at holde fast i. Det har været meget op til grupperne og gruppekoordinatorerne at holde sammen og sikre informations-flow.

Trivselsmålingen viste at trivslen generelt er bedre – tallene ligger højere end i 2018 og 2019. Et meget positivt tegn. Produktionssektionen ligger (som tidligere år) en smule lavere på trivsel end de andre sektioner/afdelinger. Antallet af ansatte der oplever krænkende adfærd såsom mobning og uønsket seksuel opmærksomhed er stigende. Det er alarmerende og uacceptabelt. Og meget svært at arbejde med – det skal vi blive bedre til.

De konkrete punkter fra årets kortlægning er ordnet og de fleste mål i handleplanerne er nået. De hængepartier der er, knytter sig alle til corona-situationen som vi står midt i og derfor arbejder med løbende.

En ny APV runde er gennemført i alle sektioner/afdelinger og der er lavet handleplaner for det kommende år – tværgående hovedemner: Trivselsmåling datagrundlag og udfordringer, Re-boarding, Ubalance i serviceniveau omkring vejledning, Bedre trivsel hos juniorer.

Sygefraværet på instituttet er faldet markant – endnu en ting vi kan tilskrive hjemsendelsen, omvendt har risikoen for Covid-19-smitte fyldt meget. Vi har ikke længere nogle langtidssygemeldinger. Det er dejligt!

Det skal også nævnes, at vi har været meget plaget af larm og støj på Fib. 14 og 16 fra omkringliggende bygninger (i de perioder vi har været på campus).

2. Hvad skal være fokus det kommende år?

INSPIRATIONSSPØRGSMÅL (slettes, når referat er skrevet)

- Står vi overordnet overfor nye opgaver eller ændringer, som påvirker arbejdsmiljøet – bare i overskriftsform?

Med afsæt i status, målinger og handleplaner for 2020 samt drøftelsen med Samarbejdsudvalget har vi været rundt om forskellige relevante fokusområder for det kommende år:

- Re-boarding – genfinde og styrke kollegaskab. Tilstedeværelse, mødekultur, nye værktøjer...
- Ombygning Fib. 16. og genhusning
- Udflytning 1. studie år
- Krænkende adfærd. Fortsat og løbende opmærksomhed og italesættelse, understøtte/skabe en sund kultur.
- Trivsel – kolleger uden fastansættelse
- Onboarding
- Tydelig intern kommunikation. Forventningsafstemning. Retning og mål.



3. Hvordan skal samarbejdet foregå?

INSPIRATIONSSPØRGSMÅL (slettes, når referat er skrevet)

- Skal vi mødes med faste intervaller det kommende år?
- Har vi den rette, proportionelle organisering?
- Skal vi inddrage andre medarbejdere i aktiviteter, hvor arbejdsmiljøet er på dagsorden?
- Hvem er ansvarlig for løbende at følge op på, om vi er på rette vej?

I forbindelse med valg/udpegning og konstituering i 2021 har vi haft vores organisering og struktur til revision. Der er enighed om, at det fungerer godt, og at vi kan operere fleksibelt og smidigt både på den korte og den lidt længere bane. Vi har foretaget mindre justeringer, men holder fast i organiseringen som den er i dag.

Mødefrekvens, opfølgning og samarbejde kører som det skal. Vi fortsætter derfor i det spor, der er lagt. Vi skal dog være opmærksomme på at inddrage hinanden bedre på tværs af arbejdsmiljøgrupperne.

4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?

INSPIRATIONSSPØRGSMÅL (slettes, når referat er skrevet)

- Hvilke (målbare) mål ønsker vi at sætte for de områder, vi har valgt at arbejde med det kommende år? Vær så konkret som mulig
- Hvad vil vi arbejde med på tværs, og hvad vil vi arbejde med lokalt?
- Hvordan sikrer vi de bedste betingelser for at nå vores mål?

-
- Vi vil have folk godt tilbage på campus og sikre fortsat trivsel for alle. Vi skal **genfinde og styrke kollegaskabet** og sammen skabe nye rammer omkring mødekultur og tilstedeværelse. Vi samler op til jul på et fælles koordinatormøde.
 - Vi vil se på vores **onboarding-proces** – hvordan bliver vi bedre til at tage imod nye medarbejdere i grupperne og på instituttet generelt? (videreført fra 2020/21)
 - Vi vil have en **sund kultur baseret på respekt for hinanden og for fællesskabet**. En kultur hvor vi hjælper hinanden med at sætte grænser og taler åbent om hvad der er okay, og hvad der ikke er okay. Det er et langt sejt træk – vi starter ud med at italesætte det og skabe visuel synlighed om hvad det er for en kultur og adfærd, vi ønsker.
 - Vi vil forbedre den **interne kommunikation**. Klare og tydelige budskaber via få kendte kanaler og rettidig information om de større ting, der rører sig på instituttet – i år særligt omkring ombygning af Fib. 16 og udflytningen af 1. studieår.

Vi følger løbende op på målene i arbejdsmiljøgrupperne og på vores møder i AMIU.



5. Hvilke øvrige input er evt. medtaget i drøftelsen?

Vi har haft input fra APV, handleplaner, trivselsmåling og ikke mindst fra Samarbejdsudvalget.

6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation

Bilag: link til AMS hjemmeside oversigt over arbejdsmiljøorganisation på AAU: <https://www.arbejdsmiljoe.aau.dk/udvalg-politikker/#359253>

Vores arbejdsmiljøorganisation er opdateret og korrekt afspejlet på AMS hjemmeside.

7. Kompetenceudviklingsplan

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og blevet tilbudt supplerende uddannelse som foreskrevet. Alle i udvalget har desuden fået tilbud om at deltage i den årlige arbejdsmiljøkonference på AAU, flere er allerede tilmeldt.

Vi har drøftet vigtigheden af, at vi får delt viden i arbejdsmiljøorganisationen når nogle har været på uddannelse/kursus.

Navne på Arbejdsmiljørepræsentanter og Arbejdsmiljøleder	Har deltaget i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (3 dage) Sæt X	Skal deltage i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (3 dage) Dato	Tilbud om uddannelse efter 9 mdr. (2 dage) Dato og uddannelse / emne*	Tilbud om årlig efteruddannelse (1,5 dage) Dato og uddannelse / emne*
Casper Schou	x			23/8-2021: krænkende adfærd
Flemming Kristoffersen	x			
Karina Boller Jensen	x			
Karina Kjeldgaard Ludvigsen	x			28/5-2021: Forandringer og arbejdsmiljø 21/6-2021: reboarding
Peter Fojan	x			
Thomas Sørensen Quaade	x			
Astrid Heidemann Lassen	x			
Jens H. Andreasen	x			
Jette Marie Christensen	x			23/8-2021: krænkende adfærd



Johnny Jakobsen	x			
Kjeld Pedersen	x			

Opfølgning:

Alle arbejdsmiljørepræsentanter er blevet bedt om at tilmelde sig relevante kurser/uddannelse. Vi sætter kompetenceudvikling på dagsorden løbende, så vi husker at vidensdele internt.

Det godkendte referat og kompetenceplan dokumenteres/journaliseres/formidles lokalt og sendes til Arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk senest 31.8