



Vælg et element.
Vælg et element.

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Camilla Kristensen
Telefon: 9940 9905
Email: cakr@mp.aau.dk

Dato: 01-06-2022
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Referat af Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i i Arbejdsmiljøudvalget på MP den 1. juni 2022

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

Afbud: Casper Schou

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, Astrid Heidemann Lassen, 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?

- Re-boarding: De er fleste er kommet godt tilbage fra corona.
- Ombygning og genhusning: Medarbejderne er generelt positive med hensyn til genhusningen.
- Udflytning 1. studieår: Processen kører planmæssigt. En administrativ medarbejder fra 1. studieår overflyttes til fællessekretariatet pr. august og studieteamet har lavet ny opgavefordeling. Lab ytrer bekymring for det stigende pres og efterspørgslen i laboratorierne, når 1. studieår kommer tættere på campus. Den udlånte LAB-medarbejder fra MP til 1. studieår kommer tilbage til MP fra efteråret.
- Krænkende adfærd: Ledelsen på Institutet har kommunikeret omkring og gjort tydeligt opmærksom på at krænkende adfærd ikke tolereres og opfordrer til, at man taler med sin leder eller TR, hvis dette opleves.



- Trivsel vedr. kollegaer uden fastansættelse: Jævnfør trivselsmålingen, så er de yngre blevet væsentlig mere tilfredse end de tidligere har været. HR får ros af SU, idet processerne er blevet optimeret, således at ledelsen kan reagere rettidigt. Der er dog fortsat bekymring ved nyansættelser. Dette område samt rekruttering vil være et fokuspunkt i arbejdet med talentpleje/karriereudvikling.
- I relation til onboarding, så er det fortsat meget forskelligt, hvordan nye medarbejdere introduceres til instituttet. Der har været nedsat et udvalg, som har udarbejdet procedurer for modtagelse af nye medarbejdere, herunder indkøb af computere, etc. Der opfordres til, at informationen deles i de enkelte sektioner, således at alle er bekendt med de nye tiltag.
- Tydelig kommunikation: Opfordring til at MP Inside skal gøres bedre, og at der kigges ind i indkøb af infoskærme.

De fleste mål i handleplanen er nået og ny APV runde er gennemført. Handleplaner er under udarbejdelse og skal fremsendes til den centrale AMIU senest den 30. juni 2022.

Trivselsmålingen viste, at trivslen generelt er bedre sammenlignet med sidste år. Det er dog bekymrende at 1/3 af medarbejderne giver udtryk for, at de har stresssymptomer, herunder at man ikke ved hvad det skyldes. Antallet af krænkende adfærd er halveret, hvilket er positivt. Ledelsen er opmærksom på, at en tillidsbaseret kultur er vigtig, hvis man skal arbejde med at forebygge/håndtere krænkelser og stress.

Sygefravær: Sygefravær er steget i forhold til sidste måling, hvor vi var nedlukket og mange arbejdede hjemme grundet corona. Hvis vi sammenligner på fakultetsniveau, ligger Instituttet under gennemsnittet.

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 2021 samt drøftelsen med Samarbejdsudvalget har vi været rundt om forskellige relevante fokusområder for det kommende år:

- Vi skal have fokus på, hvordan arbejdet med det gode arbejdsmiljø og trivsel implementeres i hele organisationen via yderligere systematisering af arbejdsmiljøindsatsen. Der skal arbejdes med psykologisk tryghed og indførelsen af arbejdsmiljøambassadører.
- Vi skal have sat stresshåndtering og forebyggelse på dagsordenen.
- Vi skal sikre gode rammer for samarbejde på tværs af fagligheder
- Vi skal sikre god og tydelig kommunikation omkring arbejdsmiljøindsatsen.
- Vi skal sikre en god proces omkring udflytningen af 1. studieår
- Vi skal sikre en god proces omkring genhusningen/ombygningen og have fokus på både det fysiske og socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
- Vi vil have fokus på at skabe en god arbejdskultur og at højne psykologisk tryghed.



Opfølgning:

Skriv opfølgning, eller slet denne og linjen ovenfor.

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?

Mødefrekvensen øges med yderligere et møde i september, således at arbejdsmiljøudvalget mødes 5 gange årligt og yderligere hvis behov. Generelt fungerer samarbejdet som det skal, men vi skal være opmærksomme på, at arbejdsmiljøindsatsen implementeres i hele organisationen.

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?

- At flere medarbejdere oplever arbejdsmiljøarbejdet som mere nærværende
- At forbedre kommunikationen om og synliggøre arbejdsmiljøindsatsen
- At lave en tydelig struktur for arbejdsmiljøarbejdet, så den når ud i forskningsgrupperne
- At skabe en kultur, hvor man kan tale åbent og ærligt om stress
- At sikre en god proces og opstart omkring udflytningen af 1. studieår blandt andet via inddragelse af og kommunikation til relevante parter rettidigt
- At sikre en god proces omkring flytningen/genhusningen blandt andet via inddragelse af og kommunikation til relevante parter rettidigt. Vi tager den gode læring med for sidste genhusning

Opfølgning:

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



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

INSPIRATIONSSPØRGSMÅL (slettes, når referat er skrevet)

- Handlingsplaner, lokalkendskab, ledelsesfeedback, fællestræk fra MUS (ikke individuelt baseret)?

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

6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation

INSPIRATIONSSPØRGSMÅL (slettes, når referat er skrevet)

- Er vores arbejdsmiljøorganisation korrekt afspejlet og opdateret på AMS hjemmeside? (ligger under Udvalg og politikker / Oversigt over AAU's 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. Vi har gjort opmærksom på, at arbejdsmiljøorganisationen skal tilrettes, når 1. studieår rykker ud på campus.

Opfølgning:

7. Kompetenceudviklingsplan

Udarbejdelse af kompetenceudviklingsplan til sikring af, at vi har de nødvendige kompetencer til det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

I skal årligt udarbejde kompetenceplan for hele arbejdsmiljøorganisationen, og den skal dokumenteres i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse (udfyld skema nedenfor).

Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og Arbejdsmiljøledere (AL) har ret og pligt til at gennemføre den obligatoriske uddannelse på 3 dage.

Herudover skal I give tilbud om supplerende uddannelse til AMR/AL således:

- Inden 9 mdr. efter uddannelse: Tilbud om supplerende uddannelse på 2 dage inden for relevant arbejdsmiljøområde
 - Herefter årligt: Tilbud om 1,5 dages uddannelse inden for relevant arbejdsmiljøområde
-



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. Vi har drøftet vigtigheden af, at vi får delt viden i arbejdsmiljøorganisationen når nogle har været på uddannelse/kursus. Generelt er holdningen i AMIU, at det giver mening at flere fra udvalget deltager i samme kursus, hvorved sparring og vidensdeling fordres.

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*
Jens Christian Rauhe	x			
Karina Boller Jensen	x			
Peter Fojan	x			
Thomas Sørensen Quaade	x			
Jette Marie Christensen	x			
Casper Schou	x			
Lars Rosgaard	x			
Astrid Heidemann	x			
Johnny Jakobsen	x			
Flemming Kristoffersen	x			

Opfølgning:

Alle arbejdsmiljørepræsentanter er blevet bedt om at holde sig opdateret på relevante kurser/uddannelser. 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