



Kan frit distribueres
Udkast

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Camilla Kristensen
Telefon: 99 40 99 05
Email: cakr@mp.aau.dk

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

Referat i Arbejdsmiljøudvalg MP den 1. juni 2022

Deltagere: Jens Christian Moesgaard Rauhe, Jette Marie Christensen, Karina Kjeldgaard Ludvigsen, Peter Fojan, Thomas Sørensen Quaade.

Afbud: Casper Schou

Øvrige deltagere: Camilla Kristensen (referent), MP Samarbejdsudvalg deltager under punkt 2 fra kl. 8-9 Brian Vejrum Wæhrens, Benny Endelt, Kjeld Nielsen, Klaus Kjær, Lars Diekhöner, Michelle Malaca Nielsen, Lars Rosgaard Jensen, Astrid Heidemann Lassen

1. Godkendelse af referat og dagsorden

Bilag 1: Link til MP intra "Minutes from meetings"; se Referat AMIU 06. April 2022: <https://www.intra-net.mp.aau.dk/committees-councils/amiu/minutes/>

Godkendelse af referat fra sidste møde samt godkendelse af dagsorden til dagens møde.

Referat og dagsorden er godkendt.

Opfølgning:

Ingen opfølgning.

2. Arbejdsmiljødrøftelse: debat og input til arbejdsmiljøarbejdet 2022/23 – SU deltager

Bilag 2: Link til materiale fra Arbejdsmiljøsektionen om arbejdsmiljødrøftelse: <https://www.arbejdsmil-joe.aau.dk/arbejdspladsvurdering/#359211>

Bilag 3: Link til Arbejdsmiljødrøftelse 2021: https://www.intranet.mp.aau.dk/digitalAssets/1159/1159342_referat-arbejdsmiljoedroeftelse-mp-2021_cs.pdf

A) Hvad har fyldt det sidste år? AMIU giver en kort status på det seneste års arbejde i arbejdsmiljøudvalget og SU fortæller om deres arbejde relateret til arbejdsmiljø.

B) Debat, ideer og input til mulige emner for det kommende år. Hvad skal vi fokusere på af emner 2022/23?



A) Thomas Sørensen Quaade fremlægger mål og status for arbejdsmiljøindsatsen 2021/22 – jævnfør præsentation (bilag).

- Re-boarding: De er fleste er kommet godt tilbage fra corona.
- Genhusning: Medarbejderne er generelt positive med hensyn til genhusningen. Der hersker forskellige holdninger til om Pontoppidanstræde 103 vil skabe de rette rammer for instituttets kerneopgaver og arbejdsmiljø i fremtiden. Herunder indgår der en drøftelse omkring pladsudfordringen, når fysik flytter tættere på campus. I samme forbindelse foreslog medarbejdersiden, at der bliver iværksat et anonymt spørgeskema til afdækning af lysten til at blive i PON103. Ledelsen tog forslaget til efterretning og igangsætter en undersøgelse.
- Udflytning af 1. studieår: Processen kører planmæssigt. En administrativ medarbejder fra 1. studieår overflyttes til fællessekretariatet pr. august og studieteamet har lavet ny opgavefordelingen. 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.
- 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. Lars Rosgaard gør opmærksom på, at samme drøftelser har fundet sted i blandt andet FSU ENG og opfordrer til, at man kigger ind i stillingsstrukturen samt hvordan man gør dette andre steder fx KU, DTU. Der skal opmærksomhed på hele ansættelsesprocessen, der virker meget langsommelig, så vigtigt med tidsplan og løbende kommunikation/dialog.
- Onboarding: 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.

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

Trivselsmåling: Trivslen er blevet bedre – tallene ligger generelt højere end sidste år. Det er bekymrende at 1/3 af medarbejderne giver udtryk for, at de har stresssymptomer, herunder at man ikke ved, hvad det skyldes. Dette vil være et fokuspunkt fremadrettet, herunder at medarbejderne opfordres til at tale om stress fremfor at "putte" med det. 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. Psykologisk tryghed italesættes som et middel til at skabe en bedre trivsel. Der opfordres til, at Ph.d.-coachen bringes ind i arbejdet omkring dette.

Der pågår en drøftelse omkring værdien og validiteten af de data, som man får ud af APV og trivselsundersøgelsen. Thomas Sørensen Quaade gør opmærksom på, at man centralt kigger ind i, hvordan man kan



forbedre både spørgeskemaer og det efterfølgende arbejde med data. I HAMIU har man blandt andet indsamlet information omkring, hvordan man håndterer trivsel og APV på forskellige eksterne institutioner/organisationer, som fremadrettet vil blive brugt til at optimere på AAUs generelle arbejde med arbejdsmiljøet. Astrid Heidemann Lasen foreslår, at man både bruger svarerne fra MUS, trivsels og APV, når man kigger ind i og arbejder med arbejdsmiljøet på Institutet, så der både er fokus på kvalitative og kvantitative data.

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 Institutet under gennemsnittet. Antallet af langtidfriske er steget generelt på AAU.

B) Thomas Sørensen Quaade fremlægger forslag til Institutets fokusområder i 2022/23:

- Stress
- Samarbejde
- Mobning
- Fastholde lavt sygefravær
- Hverdagen
- Entydig og klar kommunikation
- Krænkende adfærd
- Mental sundhed
- Hjemmearbejde
- Tilstedeværelse- og mødekultur
- De "gamle" mål for 2020/21
- Trivsel
- Arbejdspukkel

Trivsel bliver et punkt på dag 2 på institutseminaret. Brian Vejrum Wæhrens italesætter vigtigheden af, at vi får arbejdet med trivslen mere dybdegående, herunder blandt og af alle medarbejdergrupper på Institutet. Arbejdsmiljøet skal være et kontinuerligt indsatsområde. Forskellige indsatsområder bliver drøftet i den forbindelse:

- Selve kommunikationen omkring arbejdsmiljøet og arbejdet med at sikre et godt arbejdsmiljø skal forbedres – der skal arbejdes med at få arbejdsmiljødiskussion helt ud i forskningsgrupperne, så det bliver en fælles opgave for alle.
- Det skal tydeliggøres, at arbejdsmiljøet er en fælles indsats og ikke blot et ledelsesansvar
- Der skal fokus på både det faglige og sociale samarbejde i trivselsarbejdet

Opfølgning:

3. Orientering fra formand og næstformand



Formand og næstformand orienterer blandt andet om infomøde i AAUs centrale arbejdsmiljøsektion (AMS) afholdt den 25. maj. 2022 samt Engineerings arbejdsmiljømøde d. 8. september 2022 (Husk valg af to repræsentanter, som skal deltage på dette møde) samt sygefraværstatistikken 2021 (Bilag: jævnfør tidligere udsendt mail fra Jette Marie Christensen vedrørende sygefraværstatistikken 2021)

Jens Christian Rauhe orienterer kort om infomødet i AAUs centrale arbejdsmiljøsektion den 25. maj 2022, hvor processen omkring arbejdsmiljødrøftelsen blev fremlagt. Den 8. september er der planlagt arbejdsmiljømøde i Engineering – Karina Kjeldgaard Ludvigsen og Thomas Sørensen Quaade deltager fra medarbejdersiden sammen med Jens Christian Rauhe fra ledersiden. Sygefraværstatistikken drøftes kort. Der gøres opmærksom på forskellen mellem VIP og TAP og at forskellen i antallet af sygemeldinger delvist kan skyldes forskellen i registreringsadfærd blandt VIP og TAP samt blandt mænd og kvinder. Der opfordres til, at man melder sig syg, når man er syg.

Opfølgning:

Jette følger op på procedurerne omkring syg- og raskmelding. Ferie i administrationen meldes ud til instituttets via mail eller MP Inside.

4. Arbejdsmiljødrøftelse i AMIU

Bilag: Skabelon til arbejdsmiljødrøftelse: https://www.arbejdsmiljoe.aau.dk/digitalAssets/515/515822_arbejdsmilj--dr--ftelse--referatskabelon.docx

Arbejdsmiljødrøftelsen følger dagsordenen i skabelonen – se bilag

Jævnfør separat referat, som sendes ud særskilt.

Opfølgning:

5. Eventuelt

Bilag: Ingen

Status på kortlægning og handleplaner fra de enkelte grupper:

- Casper, Produktion – kortlægning og handleplan er lavet.
- Karina, Sekretariat – kortlægning og handleplan er lavet.
- Thomas, Laboratorie - kortlægning er lavet og handleplan er lavet.
- Peter, Fysik/Mekanik – kortlægning og handleplan er under udarbejdelse.
- Tværgående – handleplan er under udarbejdelse og sendes rundt til udvalget til godkendelse.



Der er deadline for handleplaner til AMS 30. juni 2022.

Opfølgning:

6. Kommunikation til instituttet

Er der noget fra dagens møde, vi særligt skal kommunikere, og hvem gør det?

Formidling af referat til MP intra som vanligt

Opfølgning:

Camilla sørger for at referatet formidles til alle instituttets medarbejdere.