



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet

Postboks 159  
9100 Aalborg

Sagsbehandler:

Anne Kyllingsbæk  
Telefon: 99 40 92 26  
Email: [annek@mp.aau.dk](mailto:annek@mp.aau.dk)

## Referat fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Dato: 26. august 2020

Dato: 31-08-2020  
Sagsnr.: 2020-255-00054

Institut for Materialer og Produktion

<b>Deltagere:</b>	Casper Schou, Peter Fojan, Karina Kjeldgaard Ludvigsen, Karina Boller Jensen, Kjeld Pedersen, Jette Marie Christensen
<b>Afbud:</b>	Niels Gorm Rytter
<b>Øvrige deltagere:</b>	Samarbejdsudvalg på MP og Math (SU) var inviteret til at komme med input til drøftelsen – Brian Vejrum Wæhrens, Lars Rosgaard Jensen, Klaus Kjær, Kjeld Nielsen, Lars Diekhoner deltog. Afbud fra David Hansen og Christine Steensgaard Pedersen.

## Referat

### 1. Er foregående års mål nået?

Vi er kommet godt rundt om målene for 2019 efter omstændighederne. Vi har haft fokus på trivsel og fællesskab i de nære grupper (vidensdeling på tværs, aktiviteter i alle grupper og opmærksomhed på det kollegiale fællesskab) og der har været flere sociale arrangementer og faglige workshops i såvel grupper som på tværs. Det er dog fortsat et område vi skal have fokus på, så vi fastholder de gode taktik og tiltag, der er sat i værk. Corona-udbruddet og den følgende hjemsendelse har naturligt nok udfordret trivslen, videndelingen og fællesskabet, men det har været meget opløftende at se, hvordan medarbejdere og ledere har fundet løsninger og etableret digitale netværk ikke blot med fokus på det faglige, men også på det sociale. Det har været medvirkende til, at vi er kommet rimelig godt gennem situationen.

Arbejdstilsynet var på uanmeldt tilsyn i LAB i Fib. 14 primo 2019. Vi fik et påbud omkring nogle trykslanger – det er håndteret og sagen er afsluttet. Der var varslet nyt besøg i Fib. 14 i foråret 2020, hvilket ikke er gennemført formodentlig på grund af hjemsendelsen. Der er desuden varslet uanmeldt besøg i Fib. 16 i efteråret 2020.

Vi har i APV-arbejdet i 2019 haft fokus på det fysiske arbejdsmiljø (vi havde fokus på det psykiske arbejdsmiljø i 2018). Meget er afsluttet og vi har godt fat i det, der er – vi håndterer det løbende. Vi oplever, at medarbejdere ved, hvem deres arbejdsmiljørepræsentant er og tager fat i vedkommende, hvis der er noget.

Vores mini-APV under corona er ligeledes gennemført og vi har lavet handleplaner om hjemmearbejde, digitale møder og arbejdspress i efteråret. Der er ingen tvivl om, at mange var pressede under corona-hjemsendelsen, men vi har formået at holde hjulet i gang og trivslen i behold.

Det gennemsnitlige sygefravær er på niveau med øvrige institutter. Vi har ikke tal på sygefraværet under hjemsendelsen og er spændte på at se, hvad de viser. Trivslen er relativt stabil – dog faldet en smule i 2019, hvilket ikke er overraskende i lyset af de gennemførte personalereduktioner. Stressniveauet er ikke stigende. Vi har enkelte tilfælde af mobning (færre end tidligere). To ud af tre er håndteret. Det er en vanskelig udfordring når personen der oplever mobning ikke ønsker at gå ind i en dialog med sin leder (eller en anden) om



situationen. Vi opfordrer løbende til at man går til sin leder, hvis man ikke trives eller oplever krænkende adfærd. Vi forsøger generelt at arbejde med at opbygge tillid mellem ledere og medarbejdere.

Generelt oplever vi at den "nye" organisering af arbejdsmiljøarbejdet med arbejdsmiljøgrupperne som udførende og AMIU som koordinerende fungerer rigtig godt. Det er en god ramme, vi har fået sat. Vi kender opgaven, og ved hvad vi skal gøre hver især. Vi er blevet synlige og handlekraftige både på og mellem møderne. Det er konstruktivt og operationelt. Vi formår at bruge de ressourcer der er på en hensigtsmæssig måde. Det har vores håndtering af corona-situationen også vist. Vi kan dog blive bedre i vores kommunikation til medarbejderne. Det er en udfordring for os at nå ud på hele instituttet.

## 2. Hvad skal være i fokus det kommende år?

Med afsæt i status, målinger og handleplaner for 2019 samt drøftelsen med Samarbejdsudvalget har vi været rundt om forskellige relevante fokusområder:

- En hverdag med corona (hjemmearbejde, online møder, mental sundhed ...)
- Arbejdspukkel efter corona; generelt arbejdspress
- Work-life balance
- Mobning
- Fortsat trivsel og fællesskab i grupperne og på tværs
- On-bording af nye medarbejdere

Nogle af fokusområderne sætter vi konkrete mål for (se nedenfor). Punkterne relateret til corona kommer vi til at håndtere løbende som situationen udvikler sig og i samarbejde med resten af universitetet og vores samarbejdsudvalg.

## 3. Hvordan skal samarbejdet foregå?

Vi oplever som nævnt, at den "nye" måde at organisere os på bærer frugt. Vi kan operere fleksibelt og smidigt både på den korte og den lidt længere bane. Vi fortsætter derfor i det spor, der er lagt.

## 4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?

- Vi vil fastholde vores fokus på trivsel og kollegialt fællesskab både i de nære grupper og på tværs ... også i en hverdag med corona.
- Vi vil se på vores onbording-proces – hvordan bliver vi bedre til at tage imod nye medarbejdere i grupperne og på instituttet generelt?
- Vi vil sætte worklife-balance på dagsorden ved et eller flere arrangementer gennem året.
- Vi vil forbedre kommunikationen fra udvalget til medarbejderne blandt andet om vores møder, løbende tiltag og aktiviteter omkring APV og arbejdsmiljø generelt.

Vi følger løbende op på målene i arbejdsmiljøgrupperne og på vores møder i AMIU og indfører blandt andet et fast punkt på dagsorden omkring kommunikation til instituttet.



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
Oplysninger om vores organisering på Arbejdsmiljøsektionens hjemmeside er gennemgået og vi har indberettet få ændringer til Arbejdsmiljøsektionen på mail.
7. Kompetenceudviklingsplan
<i>Udarbejdelse af kompetenceudviklingsplan til sikring af, at vi har de nødvendige kompetencer til det kommende års arbejdsmiljøarbejde.</i>
<i>I skal årligt udarbejde kompetenceplan for hele arbejdsmiljøorganisationen, og den skal dokumenteres i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse (udfyld skema nedenfor).</i>
<i>Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og Arbejdsmiljøledere (AL) har ret og pligt til at gennemføre den obligatoriske uddannelse på 3 dage.</i>
<i>Herudover skal I give tilbud om supplerende uddannelse til AMR/AL således:</i>
<ul style="list-style-type: none"><li><i>Inden 9 mdr. efter uddannelse: Tilbud om supplerende uddannelse på 2 dage inden for relevant arbejdsmiljøområde</i></li><li><i>Herefter årligt: Tilbud om 1,5 dages uddannelse inden for relevant arbejdsmiljøområde</i></li></ul>
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 ser et behov for kompetenceudvikling omkring facilitering hos arbejdsmiljørepræsentanterne, og vil derfor arbejde videre i den retning. Det handler om at blive klædt bedre på til at kunne facilitere gruppeprocesser og få teknikker til at tilrettelægge og gennemføre større og mindre forløb omkring arbejdsmiljø, så vi kommer i mål med det planlagte.
Vi sætter på næstkommende møde i AMIU kompetenceudvikling på dagsorden og iværksætter derefter relevante kompetenceudviklingstiltag.

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 (AMR)	x			
Karina Kjeldgaard Ludvigsen (AMR)	x			8. januar 2020 Forandringsprocesser og arbejdsmiljø
Karina Boller Jensen (AMR)	x			



Peter Fojan (AMR)	x			
Kjeld Pedersen (AL)	x			
Jette Marie Christensen (AL)	x			8. januar 2020 Forandringspro- cesser og ar- bejdsmiljø
Astrid Heidemann Lassen (AL)	x			
Jens H. Andreasen (AL)	x			
Johnny Jakobsen (AL)	x			
Niels Gorm Rytter (AMR)	x			
Flemming Kristoffersen (AMR)	x			
Thomas Sørensen Quaade (AMR)	x			

\* Det kan være, I under arbejdsmiljødrøftelsen ikke har et overblik over, specifikt, hvilke kurser, der skal påføres ved de enkelte personer. Påfør da i stedet en hensigtserklæring over de behov, I har, som så efterfølgende undersøges og planlægges.

*Det godkendte referat og kompetenceplan dokumenteres/journaliseres/formidles lokalt og sendes til [Arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk](mailto:Arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk)  
**senest 31.7***