



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet

Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:

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

Dato: 27-08-2020
Sagsnr.: 2020-255-00059

AMIU – Arbejdsmiljødrøftelse 2020 Institut for Materialer og Produktion

Tid: Onsdag den 26. august 2020 kl. 9.00-11.00 – SU deltager fra kl. 9.00-10.00

Sted: Lokale 56, Fib 14.

Deltagere: Kjeld Pedersen, Casper Schou, Jette Marie Christensen, Karina Boller Jensen, Karina Kjeldgaard Ludvigsen, Peter Fojan.

Afbud: Niels Gorm Rytter (AMIU), Christine Steenberg Pedersen (SU)

Øvrige deltagere: Samarbejdsudvalget deltager under punkt 1: Lars Rosgaard Jensen, Brian Vejrum Wæhrens, Klaus Kjær, Kjeld Nielsen, Lars Diekhöner, David Hansen.

Referat

1. Arbejdsmiljødrøftelse: debat og input til arbejdsmiljøarbejdet 2020/21 – SU deltager

- 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 2020/21?*

Bilag 1: Link til materiale om arbejdsmiljødrøftelse: <https://www.arbejdsmiljoe.aau.dk/arbejdspladsvurdering/#359211>

Bilag 2: Arbejdsmiljødrøftelse 2019

Bilag 3: Status og oplæg til emner 2020/21

A) Status

Jette indledte med at sætte ramme og formål for drøftelsen med Samarbejdsudvalget.

Karina Boller gav på vegne af hele AMIU en status på arbejdsmiljøarbejdet med afsæt i pointerne beskrevet i bilag 3 (Status og oplæg til emner 2020/21). Hun supplerede med konstateringen af at corona-udbruddet og hjemsendelsen naturligt nok har fyldt meget og har udfordret trivslen, videndelingen og fællesskabet. Men at vi, trods omstændighederne, har fået det til at fungere og er kommet rimelig godt gennem situationen. Den har blandt andet vist os, at vi også kan bruge det digitale i det sociale. Karina fortalte ligeledes om erfaringerne med den "nye" organisering hvor arbejdsmiljøgrupperne er udførende og AMIU har en mere koordinerende rolle. Det fungerer rigtig godt. Vi kender opgaven, og ved hvad vi skal gøre hver især. Vi er blevet mere synlige og handlekraftige både på og mellem møderne. Det er konstruktivt og operationelt.

Karina kastede også et kort blik fremad: Vi venter i spænding på sygefraværstatistikken under corona – hvad viser tallene og er der noget, vi kan lære af det? I APV arbejdet har vi hidtil haft skiftende fokus fra år til år (i 2018 psykisk arbejdsmiljø, i 2019 fysisk arbejdsmiljø osv.). Vi skal fremover rundt om alle områder hvert år. Vi



får besøg af arbejdstilsynet på Fib 16 inden for den nærmeste fremtid og skulle have haft besøg på Fib 14 tidligere på året, men de er endnu ikke kommet forbi – formodentlig på grund af corona.

Lars Rosgaard Jensen fortalte på vegne af Samarbejdsudvalget om de arbejdsmiljørelaterede emner, der har fyldt hos dem. Arbejdet har særligt koncentreret sig om ligestilling, retfærdig og synlig fordeling af arbejdsopgaver (aktivitetsplanlægning) og corona-hjemsendelsen.

B) Debat og drøftelse

Vi var rundt om følgende input og hovedemner:

- **Work-life balance**
Hvordan sikrer vi en god balance for alle ansatte uanset alder og livssituation? Indflydelsen på arbejdet er stor, men rammerne er flydende – det kan være svært at se, hvad der forventes af mig som forsker, underviser, administrativt ansat osv. Hvornår har jeg gjort det godt nok? Hvad gør den konkurrenceprægede kultur og er der noget med stillingsstrukturen i universitetsverden, der gør det sværere? Kan man arbejde med stillingsstrukturen? Problematik også oppe i HSU.
- **En hverdag med corona**
Der er mange udløbere som vi skal have drøftet og indarbejdet i hverdagen for eksempel omkring online møder, mental sundhed, hjemmearbejde og tilstedeværelse (kan vi arbejde med 'den åbne dør' selvom man sidder hjemme? Hvordan undgår vi belastning af dem der møder ind fysisk? Hvordan sikrer vi en retfærdig opgavefordeling og et fagligt miljø?)
- **Arbejdspukkel efter corona; generelt arbejdspress på baggrund af udsatte opgaver.**
- **Mobning**
Svær problematik, er der for eksempel tale om en 'enkeltstående oplevelse' eller et 'konstant pres'. Hvad er det egentlig resultatet fra trivselsmålingen dækker over? Krænkende adfærd, mobning og overgreb i et og samme spørgsmål – måske burde man spørge på en anden måde, men vi har ikke indflydelse på spørgeskemaet. Det er en individuel vurdering/oplevelse. Vi opfordrer løbende til, at man går til sin leder, hvis man ikke trives eller oplever krænkende adfærd. Det er glædeligt, at en større andel har snakket med deres leder. Vi forsøger generelt at arbejde med at opbygge tillid mellem ledere og medarbejdere, men hvad gør man, når personen, der oplever mobning, ikke ønsker at gå ind i en dialog med sin leder (eller en anden) om situationen?
- **Sammenhængskraft – trivsel og fællesskab i forskningsgrupperne**
Det kræver en indsats at fastholde de gode ting, vi har opnået. At vi tager ansvar for hinanden. Det kan også være med til at vi undgår mobning. Hvordan holder vi liv i grupperne og får dem til at fungere kollegialt og hjælpe hinanden og diskutere ting for eksempel om forskning og undervisning?

Hvem gør hvad

-

2. Arbejdsmiljødrøftelse i AMIU

Arbejdsmiljødrøftelsen følger dagsorden i skabelonen – se bilag.

Bilag 4: skabelon til arbejdsmiljødrøftelse

Drøftelse gennemført med afsæt i skabelonen – se pointer, mål osv. i Referat fra arbejdsmiljødrøftelse.



Hvem gør hvad

Når Referat fra arbejdsmiljødrøftelsen er godkendt af AMIU-medlemmer sender Anne det til Arbejdsmiljøsektion (deadline 31. august 2020).

3. Kommunikation til instituttet

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

Bilag: ingen

Vi kan generelt blive bedre i vores kommunikation til medarbejderne. Det er en udfordring for os at nå ud på hele instituttet. Der er potentiale for forbedring, og det vil vi arbejde videre med. Vi vil fremover have dette punkt fast på dagsorden.

I forhold til det konkrete møde og arbejdsmiljødrøftelsen sender vi mail til medarbejderne på instituttet med følgende hovedbudskaber:

- vi har haft arbejdsmiljødrøftelse, sammen med SU
- de konkrete mål for 2020/21
- husk at bruge din arbejdsmiljørepræsentant ... og hvem er det nu lige det er (navn, tilknytning, nummer)

+ link til referater på intra.

Hvem gør hvad

Anne laver forslag; Kjeld sender ud via mail.