



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i (SAMiU) tirsdag d. 9. maj 2017

Kl. 13.00-15.00, Fib11-93

A-siden

Birgitte Gregersen (formand), Allan Næs Gjerding (vice-institutleder) (indtil 14.30), Henrik Find Fladkjær (studielederobservatør),

B-siden

Jesper Lindgaard Christensen, Nancy Raakjær, Jørgen Stamhus, Mie Bech

Arbejdsmiljø

Jeanette Hvarregaard, Jørgen Stamhus.

Sekretær

Gro Villumsen

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år; et bagudrettet perspektiv

SAMiU drøftede arbejdsmiljøets tilstand det seneste år. I forbindelse med dagsordenen til mødet var følgende bilag udsendt: Referat fra sidste års Arbejdsmiljødrøftelse, Statusoplæg fra VIP og TAP rundringerne d. 27. april 2017 og Sygefraværstatistikker for 2016.

BG præsenterede Instituttets sygefraværstatistik for 2016. Forud for mødet havde BG set på de detaljerede bagvedliggende tal, og der er intet alarmerende i vores sygefraværstatistik.

- JH spurgte til, om der er nogle medarbejdere, der har mange enkelt-sygedage, da det kan være første faresignaler på stress. BG kunne meddele, at det ikke er tilfældet.
- MB bemærkede, at der er meget stor forskel på sygemeldinger hos VIP og TAP.
- JS bemærkede, at han godt kunne tænke sig at være på en arbejdsplads, hvor VIP også kan være syge.

Dette førte til en længere drøftelse af, VIPs arbejdsbetingelser, når det kommer til sygdom og undervisning, hvor sygdom på dage med undervisning på nuværende tidspunkt fører til, at der skal tilbydes erstatningsundervisning, hvilket kan virke helt uoverskueligt for mange, og man derfor komme på arbejde på dage, hvor man reelt er syg.

- JLC bemærkede, at vi er nødt til at komme væk fra kravet om erstatningsundervisning og i stedet give mulighed for at stoffet fra den aflyste forelæsning indarbejdes i de øvrige forelæsninger. Hvis VIP skal registrere deres sygdom skal sygdom ikke kun være i forskningstiden.
- ANG bemærkede, at vi bliver nødt til på et tidspunkt at italesætte VIPernes sygefravær og placering af undervisning.
- BG lovede, at Instituttet vil lave en beregning af, hvad genindførelsen af 50/40/10 modellen vil koste.

3. Arbejdsmiljøets tilstand netop nu; den aktuelle situation efter rundringerne

SAMiU drøftede arbejdsmiljøets tilstand netop nu. I forbindelse med dagsordenen til mødet var følgende bilag udsendt: Resultat af AAUs trivselsundersøgelse 2017, se desuden <http://www.arbejdsmiljoe.aau.dk/>, Handleplaner vedtaget i SAMiU d. 6. april på baggrund af tilbagemelding fra den fysiske rundring 2017 og Output fra de psykiske rundringer d. 27. april 2017.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

BG indledte punktet med at give en mundtlig orientering af den fysiske og psykiske rundring i København, Frederikskaj 10B, der blev foretaget d. 5. maj 2017.

Den fysiske placering af instituttets ansatte i København har fyldt, men det ligger nu fast at Institutet også de kommende år vil være placeret i Frederikskaj 10B – 3. sal. Henover sommeren skulle de fysiske rammer gerne forbedres, så der bliver plads til de ansatte, der har deres arbejdssted i København.

Den psykiske rundring blev foretaget som en GRUS, og den generelle holdning er at der er travlt, men at det går udmærket. Dog er der et ønske om en tættere tilknytning til kolleger og miljøer i Aalborg (særligt IKE- og TAP-gruppen). Det kan eventuelt løses ved forsøg med brug af videokonferencer til forskningsgruppemøder og TAP-møder.

SAMiU drøftede herefter de seneste trivselsmålinger for universitetet samt tilbagemeldingerne fra årets rundringer.

I forhold til trivselsmålingerne blev det bemærket, at det er vigtigt, at det går den rigtige vej, og hvis vi hvert år formår at rykke et par stykker mod en højere trivsel, så vil det være fint

Det blev bemærket, at der er forskel på danske og udenlandske forskeres trivsel, og det blev drøftet hvorvidt det hang sammen med færre administrative opgaver eller en anden referenceramme i forhold til arbejdsmiljø hos udenlandske forskere.

På baggrund af drøftelsen om arbejdsmiljøets aktuelle status konkluderede SAMiU, at det ser ud til, at vi bevæger os i den rigtige retning, hvilket også understøttes af nogle af tilbagemeldingerne i forbindelse med rundringerne. Dog er der stadig områder, hvor der er behov for fokus.

4. Hvordan skal arbejdsmiljøet være om et år; det fremadrettede perspektiv

På seneste møde i SAMiU blev handleplanerne vedr. det fysiske arbejdsmiljø vedtaget. Derfor drejede drøftelserne om det fremtidige arbejdsmiljø sig primært om handleplaner og fokusområder for det psykiske arbejdsmiljø.

Forud for den årlige arbejdsmiljødrøftelse havde SAMiU modtaget udkast til "AAU-handleplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15". Da en del af aktiviteterne i denne handleplan bliver gældende for alle institutter på universitetet besluttede SAMiU, at der forud for næste møde i SAMiU skal udarbejdes en mapping af de aktiviteter, vi allerede har igangsat, og som vil passe ind i den centralt fastsatte handleplan.

JLC bemærkede, HaMIU og HSU behandlede udkast til handleplan på deres fællesmøde d.24.4 og at drøftelserne afslørede en del uenigheder. Konklusionen blev imidlertid, trods uenighederne, at processerne ude på institutterne ikke skulle forsinkes og vente en måned på næste HSU-møde. Desuden betonedes Antonino, at handleplanen er et 'levende' dokument som løbende kan revideres, derfor bør uenighederne ikke forsinke arbejdet på institutterne, især dem som er berørt af AT rådgivningen. Derudover gjorde JLC opmærksom på, at niveau 2 stort set er fraværende i den nuværende handleplan, hvilket kan være et problem, da der er nogle rammer og vilkår for arbejdet som man er nødt til at adressere på niveau 2.

I forhold til fokusområder for det kommende år besluttede SAMiU i udgangspunktet at fortsætte med de samme fokusområder som sidste år, men det kan være en idé at tilpasse overskrifter, så de passer til overskrifterne i den centralt fastsatte handleplan. Derudover besluttede SAMiU, at der skal arbejdes med succeskriterier og sættes mere konkrete mål i vores handleplaner, ex. etablering af årshjul, TAP-møder, intranet og implementering af buddy-ordning i alle forskningsgrupper etc. Ligeledes skal der tænkes på, hvordan koblingen mellem strategien og de ting der igangsættes i højere grad synliggøres.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

SAMiU besluttede, at der forud for næste møde udarbejdes udkast til handleplaner indeholdende konkrete mål og succeskriterier med udgangspunkt i såvel egne runderinger samt den centrale AAU-handleplan.

5. Hvordan har vi arbejdet med arbejdsmiljøet, og hvordan vil vi organisere os fremover

SAMiU drøftede hvordan arbejdet med arbejdsmiljøet skal organiseres fremover.

En læring fra dette års runderinger er, at vi skal tænke over placering af runderinger. De psykiske runderinger skal således ikke ligge i slutningen af april, hvor mange afvikler restferie. I forbindelse med etablering af en institutkalender vil det sandsynligvis også være lettere at friholde et tidspunkt til runderinger hvert år.

JS foreslog, at man kunne tænke i afholdelse af en "lille" rundering vs. En "stor" rundering hvert andet år, og at runderingerne evt. kunne placeres i forbindelse med institutseminaret.

JH foreslog, at den psykiske rundering for VIP evt. kunne afholdes i forskningsgrupperne, og at der også tænkes i "lille" vs. "stor" rundering i forhold til den fysiske rundering, så vi ikke hvert år går rundt på alle kontorer, men hvert andet år klarer den fysiske rundering som en del af en "runderingsdag" suppleret med et tilrettet spørgeskema.

GSV spurgte, om man kunne overveje at samle VIP og TAP til samme rundering? Hvor man evt. kunne opdele i VIP og TAP grupper i forbindelse med gruppearbejde, men at der sker en fælles afrapportering i plenum. Derved får VIP og TAP hørt om hinandens arbejdsmiljømæssige udfordringer og vi "sparer" en halv dag.

BG spurgte til, om SAMiU anser mødefrekvensen og mødelængden for passende.

SAMiU anså såvel mødefrekvens som mødelængde for passende.

6. Har vi de nødvendige kompetencer til det fremtidige arbejdsmiljøarbejde?

SAMiU drøftede, hvorvidt de nødvendige kompetencer er tilstedet i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Alle der skal på de obligatoriske arbejdsmiljøkurser har været afsted, men der kan være behov for brush-up på nogle af de valgfri udvalgskurser. Generelt er SAMiU dog klædt godt på til arbejdsmiljøarbejdet.

7. Hvad skal vi kommunikere fra mødet

SAMiU besluttede, at der skal sendes en mail ud til instituttets ansatte om, at der er gennemført "den årlige arbejdsmiljødrøftelse" og at der vil blive udarbejdet en detaljeret plan for det kommende års arbejdsmiljøarbejde. Derudover vil AAU-handleplan efter AT-undersøgelsespåbuddet vedr. VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15 blive indarbejdet i vores arbejde, men heldigvis ser det ud til, at vi er på forkant med mange af tingene.

8. Eventuelt

Intet.