



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i (SAMiU) tirsdag d. 29. maj 2018

Kl. 13.00-15.30, Fib11-93

A-siden

Christian Nielsen (formand), Henrik Find Fladkjær (studielederobservatør),

B-siden

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

Afbud: Louise Kringelum

Arbejdsmiljø

Jeanette Hvarregaard, Jørgen Stamhus.

Sekretær

Gro Villumsen

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år; et bagudrettet perspektiv

Bilag 1: Referat fra sidste års Arbejdsmiljødrøftelse

Bilag 2: Statusoplæg fra på arbejdet med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i 2017. Statusopdatering behandlet d. 29. november 2017.

GSV orienterede om, at sygefraværdsstatistikker kommer på til et senere møde.

JLC ønskede at følge op på spørgsmålet om, at VIP kun registreres syge i forskningstiden, ikke i undervisningstiden (medmindre det er længerevarende (>10 dage) sygdom). Argumentet om at det ikke kan håndteres administrativt at registrere sygdom i undervisningstiden anvendes stadig, men som CN anførte på seneste møde må det være en teknisk, nemt løst detalje. Alle er enige om at det var rimeligt at undervisningsnormen nedskrives med 60 % af sygefraværet for Lektorer og Professorer og 50 % for adjunkter.

MB foreslog, at det kan evt. kan håndteres halvårligt i relation til lærefordelingen. Og at det er vigtigt, at det automatiseres, så folk ikke skal bede om det selv.

HFF kommenterede, at det vil være en fordel, hvis man i indeværende semester har sygedage, at det så først reduceres i forhold til det efterfølgende semester, ellers bliver det svært at håndtere for uddannelserne.

CN rejste spørgsmålet om, hvad det er muligt at gøre på institutniveau.

JLC kommenterede, at det ville være problematisk om vi indførte praksisser som stiller medarbejderne dårligere end på resten af Fakultetet, men ikke når det vender den anden vej. Går vi forrest, er det sandsynligt at de andre institutter følger med.

På baggrund af drøftelsen besluttede SAMiU, at der udmøntes en administrativ praksis, hvor der sker en automatisk nedskrivning i såvel undervisnings- som forskningstid i forbindelse med sygdom. Nedskrivningen sker i forhold til det efterfølgende semester.

Derefter drøftede SAMiU arbejdsmiljøets tilstand det seneste år.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

JS: I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, så er vi kommet rigtigt langt. Der er stadig visse udfordringer i forhold til træk, vindfang og rygning. I forhold til det psykiske, så har vi stadig nogle udfordringer. Der er stadig ting på VIP-siden som vi arbejder med ex. sammenhængende tid og anerkendelse,

CN: Enig. Vi har desuden haft nogle stress-sygemeldinger i TAP-gruppen, og vi har haft nogle konflikter i TAP-gruppen i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Det kunne være nogle af de ting, vi kan tale videre om.

HFF: Der er også ting i forhold til organisationsændringerne, som betyder at ting står i stampe. Der kan hurtigt blive pisket en stemning op, omkring ting der slet ikke er sket endnu. Det skal vi være opmærksomme på.

Det skal fremhæves som en succes, at der er sket en stigning i trivselsundersøgelsen fra 2016 til 2017.

JLC: Der er også en venteposition i forhold til de ting, der kommer ovenfra i forhold til anerkendelse. Vi kan lokalt arbejde med en anerkendende kultur, og så er der andre ting omkring strukturer, som må komme oppefra.

MB: Det vil være fint, hvis vi kunne påpege, hvad vi har gjort godt, og hvad der har virket. Eksempelvis har forløbet med Mette Bugge været en succes selvom det ikke har løst alle problemer.

HFF: Mht. til bedre kommunikation, så vil det sandsynligvis vedblive at være en udfordring. Selvom ledelsen kan forsøge at kommunikere bedre, så kan vi aldrig forhindre at der kan være folk, der danner sig deres egne billeder.

JH: I forhold til det fysiske arbejdsmiljø, så skal vi måske til at se på, hvad vi kan gøre noget ved, og hvad vi ikke kan gøre noget ved. Vi kan i det her forum ikke gøre noget ved bygningernes tilstand. Men der er ting vi kan gøre noget ved: Hvad er eksempelvis status i forhold til gardinpolitik, og i forhold til vindfang?

GSV: Status i forhold til gardinpolitik er, at det har været skudt til hjørne i forbindelse med institutlederskiftet. I forhold til etablering af vindfang har vi fået tilbud fra CAS på ca. 180.000 kr. per vindfang. Tilbuddet er kommet efter budgettet for 2018 er fastlagt, så det er ikke budgetsat..

JS: Jeg synes, vi skal lade det ligge for nu. Opgaven med etablering af vindfang og nye vinduer ligger ud over hvad vi kan løse på instituttet.

Beslutning: SAMiU besluttede, at meddele dekanen, at Instituttet ikke kan løfte opgaven med etablering af vindfang og udskiftning af vinduer. SAMiU vil stadig i forbindelse med runderingerne melde identificerede problemer i forhold til træk (ex. defekte vinduer) til CAS.

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

Bilag 3: Resultat af AAUs trivselsundersøgelse 2017, da trivselsundersøgelsen for 2018 først foretages i efteråret 2018.

Bilag 4: Handleplaner vedtaget i SAMiU d. 5. marts 2018 på baggrund af tilbagemelding fra den fysiske rundering 2018

Bilag 5: Handleplaner vedtaget i SAMiU d. 19. april 2018 på baggrund af tilbagemelding fra den psykiske rundering 2018

Indledningsvist gav JH en mundtlig tilbagemelding på den fysiske og Psykiske rundering i CPH, der foregik d. 17. maj 2018.

JH: De fysiske rammer er blevet markant forbedrede i forhold til sidste år. Der er stadig udfordringer i forhold til solafskærmningerne, men der er blevet arbejdet på en løsning. Mht. det psykiske, så lader det til, at de har det godt med hinanden, men de vil gerne have mere kontakt med andre ansatte i København. Det arbejdes der på. De synes,



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

det går bedre med at prioritere deltagelse i arrangementer i Aalborg. I den forbindelse har JH gjort opmærksom på, at psykiske runderingsdage på instituttet også vil være meget relevante for dem at deltage i.

CN supplerede med, at der ikke var arbejdsmiljøproblemstillinger, der krævede handlingsplaner udover hvad SAMiU allerede har besluttet.

Herefter drøftede SAMiU, hvor tilfredse SAMiU er med arbejdsmiljøet.

MB: Det er faktisk ret ok. Vi må være i den øverste halvdel, men vi er nok ikke på en 10'er. Vi er nok på en 8'er.

HFF: Der er ikke nogle særlige udfordringer. Det går godt på mange punkter, men vi skal naturligvis holde fokus og sikre, at der er en fortsat positiv udvikling

SAMiU besluttede, at GSV opdaterer status på de universitetsspecifikke handlingsplaner, som skal indgå i afrapporteringen til dekanen.

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

SAMiU drøftede om der er sket ting siden runderingerne og udarbejdelsen af handleplanerne for det kommende år, som vi skal tage med i det fremtidige arbejde.

JLC: Nogle ph.d.er har udtrykt, at de kan føle sig lidt ensomme. Nedlæggelsen af Delphi efterlader et tomrum.

JS: Kan det ikke være noget som ph.d. skolen løfter. Eller tænker du på et lokalt initiativ?

JLC: Vi har mange ph.d.-studerende på vores institut, og vi kunne godt gøre noget decentralt for at understøtte de ph.d.-studerende i at etablere et fællesskab. Evt. kunne vi organisere og betale for et stiftende møde, og derefter har de selv bolden.

JH spurgte til, hvordan arbejdsmiljøet skal være om et år.

Samtlige medlemmer svarede, at det skal være godt.

MB supplerede, at det til næste rundering vil være rart, hvis der bliver meldt tilbage, at der er klarhed over ledelsesreferencer og mere tydelig ledelseskommunikation.

MB: Vi skal nok ikke forvente os så meget af dette års trivselsmålinger, da den kommer til at falde sammen med organisationsændringerne.

HFF: Jeg tænker ikke det er rigtigt. Man kan måske spørge om, om man kan være tilfreds, hvis man sidder på et universitet og ikke forventer, der sker forandringer. Det handler om, om at folk inddrages og hvordan de inddrages.

JS: Det er rigtigt at der er noget med sammenfald. Vi kan sige, at vi ikke forventer fremgang i forhold til trivselsmålingerne, da det falder sammen med organisationsændringerne, men vi forventer, at vi vil kunne se positive tilbagemeldinger i forbindelse med runderingerne i foråret.

JS: Er der sket ændringer for VIP som vi skal tage højde for?

HFF: En reorganisering af forskningsgrupperne kan måske trække noget i forhold til anerkendelse.

JS: Vi kan måske også nævne, at nogle af de anbefalinger som evalueringspanelet kom med i forbindelse med forskningsevalueringen kan betyde noget. Ex. sammenhængende tid etc.

JLC: Nogle ting er målbare, andre er ikke. Der er eksempelvis målbart at sætte et mål op om, at instituttets stiller med x-antal medarbejdere til x-antal af de workshops der afholdes i regi af FUSA-projektet om social impact.

SAMiU konkluderede, at ambitionen er som minimum at fastholde niveauet i de nuværende trivselsmålinger.



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Økonomi og Ledelse
Fibigerstræde 2
9220 Aalborg Øst

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

Som opfølgning på seneste institutsparring drøftede SAMiU om det vil være en idé med en AMR i hver bygning.

HFF: Umiddelbart ser jeg ikke at det er nødvendigt.

GSV: Kan det være en idé med en i København?

SAMiU konkluderede, at det ikke på nuværende tidspunkt vurderes, at der er behov for AMR i hver bygning.

MB: Det fungerer godt, at vi både har en AMR der er VIP og en der er TAP, selvom de formelt er AMR for alle ansatte, så giver det måske en større tryghed i forhold til at gå til en, der er ligesom en. Når det er sagt, så synes jeg, det virkede godt, at både VIP og TAP sad sammen til runderingerne.

JH: Vi kan næste år lave en light-udgave af den fysiske rundering, hvor vi ikke går rundt på hvert kontor.

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

SAMiU drøftede, hvorvidt SAMiU har de nødvendige kompetencer til det fremtidige arbejdsmiljøarbejde, og konkluderede at det er tilfældet.

GSV spurgte til, om SAMiU har kompetencerne til at forestå de psykiske runderinger, når vi de seneste år har hyret en udefra.

SAMiU konkluderede, at kompetencerne er tilstede, og at det har været andre årsager end manglende kompetencer til at få hjælp udefra til de psykiske runderinger.

7. Hvad skal vi kommunikere fra mødet

At SAMiU har gennemført den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Lille notits i nyhedsbrev for juni.

8. Eventuelt

JH orienterede om, at hun har været på ergonomikursus, og spurgte i den forbindelse om SAMiU vidste, hvor lang tid man må arbejde ved en bærbar computer om dagen?

Svaret er 2 timer om dagen!

JH orienterede om, at vi skal have institutsparring i efteråret med sociologi og socialt arbejde og statskundskab. CN har foreslået følgende datoer: 4.-6. september, 10. 11 og 13. september 17. 18 og 19. september.