



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Line Renée Thellufsen
Telefon: 9940 9451
Email: lrth@adm.aau.dk

Dato: 05-12-2022
Sagsnr.: 2022-021-01412

Godkendt

Referat af møde i HAMiU

Tirsdag den 28. november 2022

Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 0.03

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Keld Thorgaard (KT), Kim Dremstrup (KDN), Mogens Juul Møller (MJM), Trond Beldo Klausen (TBK), André Bjørn Nielsen (ABNI), Jette Thorsen Gade (JTG), Jimmy Jessen Nielsen (JJN), Karina Boller (KB), Martin Mølholm (MAM) og Sanne Svendsen (SS) og Thomas Sørensen Quaade (THS)

Afbud: Mogens Rysholt Poulsen (MRP), Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør)

Øvrige deltagere: Svend Ole Hosbond Poulsen (SOHP), Rasmus Simonsen (RASI) og Line Renée Thellufsen (LRTH) (ref.)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.</i>
Dagsordenen blev godkendt.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
2. Orientering fra rektoratet
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i>
Vi afventer en politisk beslutning vedr. forlængelse og gerne permanentliggørelse af takst 1 taxametertilskud. Linda Ibsen er ansat som ny vicedirektør for HR. Hun starter den 1. januar. Linda kommer fra en stilling som HR-chef i Magistraten for Børn og Unge i Århus Kommune og har forinden arbejdet 14 år som HR-partner- og leder på Aarhus Universitet. De årlige stormøder får et nyt format, hvor PMJ i stedet for at holde stormøder i december, vil have dialogmøder på institutter og enheder og tale med medarbejderne om, hvad der rører sig i miljøerne. Direktionen har, på baggrund af forslag fra ULD, besluttet at igangsætte en mentorordning for alle medarbejdere på AAU – uanset om man er VIP eller TAP, yngre eller ældre, fra Danmark eller udlandet. Ordningen bliver i første omgang gennemført som et 1-årigt pilotprojekt, hvorefter form og indhold evalueres. Der åbnes op for tilmelding i januar 2023.



Den administrative ledergruppe har løbende drøftet AAU som attraktiv arbejdsplads, og der blev i efteråret nedsat en arbejdsgruppe til at arbejde med employer branding mhp. at rekruttere og fastholde dygtige TAP-ansatte. Arbejdsgruppen vil med afsæt i input fra FSA, arbejde videre med den fælles fortælling i en inddragende proces på tværs af enheder.

Udvalget bemærkede, at socialrådgiveruddannelsen i Hjørring ligeledes afventer en ny regering, hvilket preser opstarten tidsmæssigt.

Udvalget kvitterede for beslutningen om at rykke tættere på de enkelte institutter og afdelinger, da det kan være meget forskellige problemstillinger, man er optaget af forskellige steder.

Der er skruet ned for temperaturen på universitetet og spares i det hele taget. Selvom det kan være svært at opgøre præcist, har der været et fald i elforbruget på ca. 7% og i varmebruget på ca. 33%. Det svarer ca. til 125.000 kr. på elforbruget og 210.000 kr. på fjernvarme. Det gør således en forskel, at der spares. Der vil inden længe blive bragt en artikel i Update om dette for at holde organisationen orienteret og anerkendt for indsatsen indtil nu. Det blev understreget, at man skal gøre opmærksom på, hvis temperaturen kommer under 19 grader.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

3. Orientering fra Arbejds miljøsektionen / Trivsel & Udvikling

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

Der udsendes i den kommende uge en pilottest af det reviderede trivselsbarometer til tre udvalgte enheder. Der vil blive evalueret både på selve spørgeskemaet og funktionaliteten ind i efterfølgende APV-drøftelser.

Der afholdes fællesmøde mellem HSU og HAMiU fredag den 9. december. Output herfra, vil sammen med temadagen for HSU i september omkring livsfaser og work-life balance, indgå i arbejdet med at lave forslag til tiltag for at styrke trivslen på AAU og forebygge arbejdsrelateret stress.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

4. Drøftelse af tilpasset koncept for AAU's arbejdsmiljøarbejde

Bilag 4.1: Beskrivelse af forslag til revideret APV-koncept og arbejdsmiljøårshjul

Bilag 4.2 Forslag til revideret APV-koncept og arbejdsmiljøårshjul

Det indstilles, at HAMiU drøfter og beslutter, hvorvidt

- Arbejds miljøsektionens forslag til et revideret APV-koncept og arbejdsmiljøårshjul kan anvendes fremadrettet*
- der kan iværksættes en intern auditeringsordning, hvor Arbejds miljøsektionen hvert år udtager institutter til dialoger om arbejdsmiljø og -arbejdet.*

Forslag til et revideret APV-koncept blev gennemgået, hvilket i hovedtræk handler om:

- at arbejdsmiljøarbejdet på AAU retter sig mod det situationsbestemte arbejdsmiljø, så der sættes ind, hvor faktorer i enhedens lokale arbejdsmiljø kalder på en indsats.
- at kadencen for trivselsbarometeret ændres til hvert andet år, og der i den mellemliggende periode fokuseres på eksekvering af handlingsplaner og situationsbestemte APV.
- at deadline for gennemførelsen af arbejdsmiljødrøftelserne flyttes til 31/12, så output i højere grad kvalificerer efterfølgende lokale APV-processer.



- at Arbejds miljøsektionen (AMS) i endnu højere grad får mulighed for at hjælpe og understøtte enhederne med deres lokale behov

AMS gjorde opmærksom på, at der afventes en politisk beslutning om, hvorvidt alle arbejdsmiljøproblemer skal risikovurderes. Dette vil skærpe kravene for arbejdet på området. Det foreslås, at AMS generelt rykker tættere på lokale enheder og giver sparring på, hvordan arbejdsmiljøproblematikker og handleplaner kan sikre det ønskede udbytte.

Udvalget påpegede, at Trivselsbarometerets fokus på særligt det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø kan medføre, at det fysiske arbejdsmiljø overses. Der kan i det hele taget være brug en systematisk tilgang til dette arbejde f.eks. med udgangspunkt i tjeklister eller spørgeskemaer. Det er vigtigt at fastholde en systematik i arbejdsmiljøarbejdet, hvor alle kan komme til orde.

Udvalget udtrykte enighed om, at dialogmøder med AMS er en god mulighed for at få en faglig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejds miljøarbejdet har til formål at medvirke til et godt arbejdsmiljø, og det er vigtigt, at vi overholder de arbejdsmiljøregler, vi er forpligtede til. En toårig frekvens giver bedre mulighed for at handle.

Det blev fremhævet, at en faglig drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet med AMS bør være obligatorisk, og det er vigtigt at bruge de faglige kompetencer på området. Et forventet udbytte for enheder er anerkendelse, vejledning og konkrete støtte. Der kan evt. sparres mellem enheder, hvor det er relevante og giver mening.

Det blev foreslået, at arbejdsmiljøkonferencen flyttes fra november til f.eks. august måned, da der kan være særlig stor arbejdsbelastning i november måned.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

AMS indarbejder udvalgets tilbagemeldinger og præsenterer et tilpasset koncept på næste udvalgs møde. AMS undersøger endvidere, hvorvidt arbejdsmiljøkonferencen kan flyttes til august.

5. Orientering om resultat af lokale arbejdsmiljødrøftelser på AAU

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvorvidt der er tematikker, udvalget særligt hæfter sig ved.

Hovedtendenserne i resultaterne af de lokale arbejdsmiljødrøftelser peger på, at kollegafællesskaber, sammenhængskraft, arbejdsbelastning, kommunikation og gennemsigtighed fra ledelsen, fysisk arbejdsmiljø og well-being for ph.d.-studerende er fokuspunkter for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

6. Orientering om AAU's arbejdsmiljøuddannelser

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvorledes området kan styrkes.

Udvalget drøftede årets udbud af kurser og kommenterede, at særligt de online orienteringsmøder, der understøtter APV-processer, er aktuelle og rigtigt gode. Dertil er det godt at understøtte efterspørgselsrettede lokale kurser, der udspringer af et lokalt behov og har en lokal forankring. Udvalget spurgte ind til anvendelse af de forskellige tilbud herunder særligt e-læringskurserne, hvilket sekretariatet vil undersøge nærmere og melde tilbage på.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)



Sekretariatet undersøger antallet af unikke brugere på Plan2learn og GoLearn.
7. Orientering om proces for samtidigt valg af arbejdsmiljørepræsentanter i 2023
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvorledes området kan styrkes.</i>
<p>På baggrund af den fremlagte proces for det samtidige valg, drøftede udvalget, hvorvidt det kunne give mening at styrke kontinuiteten ved at forlænge valgperioden ud over de 2 år.</p> <p>AMS blev bedt om at udarbejde et beslutningsgrundlag for udvalget, der bl.a. belyser fordele og ulemper ved den 2-årige kadance samt en kortlægning af, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter, der udskiftes ved hvert valg.</p> <p>Der ændres ikke på format og indhold i forhold til det forestående valg.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>AMS udarbejder beslutningsoplæg til behandling i udvalget.</p>
8. Fastlæggelse af mødeplan og årshjul for 2023
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU beslutter, hvorvidt det skitserede årshjul og mødeplan kan danne rammen for det kommende års dagsordener.</i>
<p>Det fremlagte årshjul blev godkendt af udvalget som grundlag for det kommende års møder.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen.</p>
9. Eventuelt
<p>Ingen bemærkninger.</p>