



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i HAMiU

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

Mandag den 26. maj 2021

Zoom

Dato: 26-05-2021
Sagsnr.: 2021-253-00021

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Henrik Pedersen (HP), Thorkild Ærø (TÆ), Keld Thorgaard (KT), Trond Beldo Klausen (TBK), Sanne Svendsen (SS), Jan Mikkelsen (JM), Anne Vi-beke Kofoed Rasmussen (AVKR), Martin Mølholm (MAM), André Bjørn Nielsen (ABNI), Jette Thorsen Gade (JTG), Mogens Juul Møller (MJM), Henrik H. Søndergaard (HHS)

Afbud: Thomas Sørensen Quaade (THS) og Kim Dremstrup (KDN)

Øvrige deltagere: Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør), Tanja Busk (TBS), Svend Ole H. Poulsen (SOHP), Charlotte Spliid Knudsen (CSK) og Line Renée Thellufsen (LRTH) (ref.)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden
<i>Ingen bilag.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU godkender dagsordenen.</i>
Udvalget godkendte dagsorden.
<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>
Der ligger nu et udkast til den nye PBL-satsning, som er sendt i høring. SLC opfordrede til at være opmærksom på høringsfristen. Høringen er sendt ud via HSU og fakulteterne. Arbejdet med udviklingen af det nye SSH-fakultet er i gang. Den første workshop med involvering af ansatte på HUM og SAMF er gennemført den 18. maj. Der er planlagt yderligere to workshops med involvering af medarbejdere, studerende, Akademisk Råd, FSA, m.fl.. Arbejdet med den nye strategi, der går under arbejdstitlen Viden for Verden 2, er også godt i gang. Der er nedsat 6 ledelsesarbejdsgrupper, der bl.a. arbejder med delvisioner for områderne forskning, uddannelse, videnssamarbejde, kommunikation, profilering, organisation & ledelse samt administration & service. Dette skal indgå i direktionens videre strategiarbejde.



I fht. den gradvise genåbning arbejdes der på højtryk for at imødekomme løbende nye udmeldinger og restriktioner. 20% af medarbejderne må møde ind på nuværende tidspunkt, hvilket øges til 50% den 14. juni og 100% den 1. august. Der opfordres til en gradvis indslusning, hvor alle bør komme forbi arbejdspladsen, inden vi alle må møde ind igen 1. august. Der bør udvises hensyn til, at det kan være en stor omvæltning at vende tilbage igen efter mange måneders arbejde hjemmefra samt hensyn til, at der kan være lokale, specifikke behov.

MAM efterspurgte, at høringen også sendes direkte til HAMiU. SLC vil sørge for dette.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen sender høringsmateriale til HAMiU.

3. Introduktion af nye HAMiU-medlemmer

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

SLC bød velkommen til de tre nye medlemmer af udvalget; Anne Kofoed Rasmussen, Sanne Svendsen og Jan Mikkelsen, som kort præsenterede sig selv.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

4. Orientering fra Arbejds miljøsektionen / Trivsel & Udvikling

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

Processen omkring revision af arbejdsmiljøpolitikken er i gang. Arbejdsgruppen er etableret med to ledelsesrepræsentanter (Kim Dremstrup og Mogens Juul Møller) og to medarbejderrepræsentanter (Martin Mølholm og Sanne Svendsen). Processen forløber planmæssigt.

Der blev endvidere orienteret om, at der, for at understøtte en god reboarding-proces efter corona, er oprettet en hjemmeside under AAU Kompetenceudvikling med viden, værktøjer og kurser. Herudover kan der trækkes på Trivsel & Udvikling, hvis der er behov for mere lokale og målrettede forløb.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

5. Status, orientering og drøftelse af Corona-situationen

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter relevante forhold.

SLC orienterede om, at der løbende pågår et stort arbejde med at få meldt gældende regler og retningslinjer for genåbningen ud til organisationen. Der har været mange henvendelser til coronahotline, og der er mange individuelle og specifikke forhold, der gør sig gældende.

Udviklingen i smittetallene i Aalborg har medført, at et sogn i Aalborg nu er nedlukket. Det har givet anledning til spørgsmål og bekymring i fht. konsekvenserne for AAU. Universitetet vil dog blive nedlukket på baggrund af kommunens incidenstal og ikke på baggrund af nedlukning af et sogn. Det vil være et studienævns anliggende og kompetence, hvorvidt en eksamen skal afvikles digitalt eller fysisk. De hyppige omlægninger er svære for både undervisere og studerende.



Der opfordres til at overveje en mere forudsigelig model, der kan skabe mere sikkerhed og tryghed omkring afvikling af eksamen.

Der er flere ting, vi skal tage højde for, når vi skal tilbage på arbejdspladsen, og det er vigtigt at melde retningslinjer ud til institutter og afdelinger. Der foreligger en del forskningsresultater fra andre lande, der kan skeles til.

Der blev kvitteret for gode og hurtige testfaciliteter, og at test kan foretages i arbejdstiden. Ambitionen er, at vi har et sikkert arbejds- og studiemiljø. 14 dage efter, at man er vaccineret, er det ikke længere et krav at blive testet.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

6. Orientering om arbejdsmiljøorganisationen på AAU

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter eventuelle opmærksomhedspunkter fra processen omkring AMR-valget samt hvordan det sandsynliggøres, at AMR og leders løbende afstemning om tidsforbruget for arbejdsmiljøarbejdet foregår.

Det samtidige valg har været godt afviklet til trods for virtuel afholdelse. Der har været en pæn interesse og udskiftninger på posterne. Antallet af arbejdsmiljøgrupper er stort set uændret. Det er en stor og vigtig øvelse at organisationen "går i takt". Der blev opfordret til at kommentere på processen.

Medarbejdersiden ønskede en drøftelse af, hvordan man som AMR får den nødvendige tid til at løse arbejdsopgaverne på tilfredsstillende vis. Arbejdet kan være omfattende, og det forventes, at man deltager i løbende kompetenceudvikling for at kunne besidde de fornødne kompetencer. Der kan være behov for mere end blot at indskærpe og informere.

HHS bemærkede, at der kan være store lokale forskelle, og den generelle oplevelse er, at det langt de fleste steder kører rigtigt godt. Man bør derfor være påpasselig med at lægge en fast model ned over området.

Da opgaverne kan være lidt usynlige, opfordrede medarbejdersiden til, at man f.eks. registrerer sin tid henover en måned, som udgangspunkt for en dialog med leder. Det kan måske komme bag på en leder, hvor meget tid opgaverne kræver. Selvom det tidligere har været afvist, kunne det overvejes, om man som AMR - ligesom TR – kunne få en lønmæssig kompensation for rollen.

SLC opsummerede, at det er vigtigt at tage dialogen om opgaven og tid lokalt. Signalet om lønmæssig kompensation blev noteret.

TBS gjorde afsluttende opmærksom på, at der af samme årsag bl.a. er tilføjet et hjælpespørgsmål i skabelonen for arbejdsmiljødrøftelsen, der har til formål at sikre dialog og forventningsafstemning om opgaveløsningen.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen vil sammen med Arbejdsmiljøsektionen, være særlig opmærksom på tydelig kommunikation omkring vigtigheden af dialog og forventningsafstemning om opgaveløsningen.

7. Orientering om resultatet af AAU's trivselsbarometer 2020

Ingen.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.



TBS orienterede om Trivselsbarometeret 2020, der markerede startskuddet på det nye APV-år. Der blev produceret 112 rapporter i alt, hvilket er flere end tidligere og organisatorisk dybere. Svarprocenten lå på ca. 70% og grundlæggende set er resultaterne positive.

Både leder- og medarbejdersiden bemærkede, at andelen der oplever symptomer på stress er for højt, det samme gælder andelen, der er uenige i, at der er balance mellem krav og ressourcer. Det kalder på en målrettet indsats.

Det blev efterspurgt, om antallet af besvarelser omkring krænkende handlinger fremadrettet kan præciseres, så det bliver tydeligt, hvor mange besvarelser f.eks. 0 % dækker over. Det blev endvidere fremhævet, at krænkende handlinger kan dække over noget strukturelt såsom tonen i mails, som vi i højere grad har benyttet under nedlukningen. Krænkende handlinger kan endvidere være knyttet til særlige forskningsfelter, hvilket vi bør have en organisatorisk opmærksomhed på. Mediebevågenhed kan være en udfordring og meget belastende.

SLC bemærkede, at disse temaer eventuelt bør drøftes i HSU.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HAMiU-sekretariatet orienterer HSU-sekretariatet.

8. Orientering om arbejdsulykker på AAU 2020

Ingen bilag

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

På baggrund af ønske fra HAMiU i september 2019 har der været et stort fokus på nærved-ulykker, da der her kan være gode forebyggelsespotentialer. Der har siden da været afholdt flere indsatser med fokus på forebyggelse af både nærved-ulykker og ulykker.

Det blev særligt bemærket, at der ikke er særlige udslag i fht. laboratorer, men mere motoriske ulykker. SOHP kommenterede, at der ofte er strengere regler og rammer forbundet med arbejdet i laboratorier, hvilket kan have indflydelse på de lave tal. Mange fald sker på trapper, og her kunne man f.eks. lave forebyggende tiltag, hvis trappen er nedslidt, defekt eller andet.

SOHP understregede, at det er en lægelig vurdering, om der er tale om en arbejdsulykke eller ej. Det vigtige er at få registreret en hændelse af hensyn til eventuelle senfølger.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

9. Orientering om sygefraværstatistik på AAU 2020

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

CSK fremhævede den positive afsmittende effekt, det har haft i organisationen, at HAMiU har haft særligt fokus på sygefraværet. Det betyder bl.a., at tilgangen til sygefravær har bevæget sig fra et individniveau til et organisatorisk niveau.

Vi har i flere år haft et lavere kort sygefravær end sektoren samlet set – særligt i 2020. Det gennemsnitlige sygefravær på AAU, der også omfatter det længerevarende, ligger dog højere end sektoren, hvilket kalder på en fortsat fokuseret indsats. Vi bør fortsat fokusere på forebyggelse og håndtering af sygefravær på flere planer herunder opfølgning på både det korte/hyppige fravær, men særligt det længerevarende sygefravær.



<p>Ledere, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisation gør allerede et stort og godt stykke arbejde, og det er i den sammenhæng vigtigt have den nødvendige viden og kompetencer på området.</p> <p>Medarbejdersiden bemærkede forskellen på VIP/TAP, der kan dække over mørketal. Det er vigtigt, at alt sygefravær bliver registreret, hvilket også bør være et særligt opmærksomhedspunkt i fht. distancearbejde/blended work.</p> <p>I lyset af pandemien kan kulturen fremadrettet være ændret i fht., hvornår man sygemelder sig. Der kan også forventes en øget opmærksomhed på hygiejne med afsmittende positiv effekt på sygefraværet.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen.</p>
10. Orientering om psykologisk rådgivning 2020
<p><i>Ingen bilag.</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i></p>
<p>LARTH fremhævede hovedpointer for anvendelse af psykologisk rådgivning i 2020. Der vil også fremadrettet - med fuld respekt for anonymiteten - blive opfordret til at inddrage leder, hvor det er muligt, så denne kan understøtte den fremadrettede trivsel. Udvalget ønskede i den forbindelse mere nuanceret information om de problemstillinger, der mødes i ordningen, så ledere er bedst muligt klædt på til opgaven.</p> <p>Udvalget efterspurgte mere uddybende information om årsager til henvendelserne. Dette medsendes referatet. Der bør endvidere være en opmærksomhed på, at andelen, der oplever, at problemet var blevet løst efter samtaleforløbet, er faldet.</p> <p>SLC fremhævede vigtigheden af at bevare tilliden til, at ordningen kan anvendes fuldt anonymt på den ansattes betingelser samtidig med opmærksomheden på, at effekten ofte er bedst, hvis leder er involveret.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>LARTH eftersender uddybende information om årsager til henvendelserne til udvalget.</p>
11. Samlet drøftelse af pkt. 7, 8, 9 og 10
<p><i>Ingen bilag.</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU samlet drøfter pkt. 7, 8, 9 og 10 med udgangspunkt i følgende spørgsmål:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>Hvad hæfter I jer særligt ved i forhold til den udviklingen?</i><i>Hvordan kan vi fastholde de positive tendenser?</i><i>Hvilke temaer er de vigtigste at arbejde videre med i det kommende år?</i>
<p>Udvalget hæftede sig særligt ved følgende:</p> <ul style="list-style-type: none">- Der har været en positiv udvikling. Der bør dog være en opmærksomhed på andelen, der oplever symptomer på stress. Dette kræver et vedvarende fokus.- Vigtigheden af kontinuerlig uddannelse af arbejdsmiljøorganisationen og ledere.- En åben dialog om stressudfordringer. Det er store forskelle på, hvor presset man er – også på hjemmefronten. Forventningsafstemning og støtte, også mellem kolleger, er vigtig. Arbejde hjemmefra kan være hensigtsmæssig for nogle og udfordrende for andre.- Det bør undersøges, om der kan udledes ekstra viden af Trivselsbarometeret ved krydstabulering. <p>Forslag til fastholdelse af de positive tendenser:</p>



- Der opleves en klar forbedring af ledelse og arbejdsmiljøarbejdet på AAU de sidste 5 år. Vigtigt at fortsætte denne gode udvikling.
- Dialog, involvering og støtte.
- Erfaringerne fra arbejdsmiljøarbejdet under pandemien har styrket samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Dette bør fastholdes.
- Fortsat fokus på sygefravær.
- Arbejdsmiljøarbejdet kræver meget tid, og det kan være hensigtsmæssigt at tydeliggøre dette.

Følgende temaer er vigtige at arbejde videre med det kommende år:

- De positive afledte læringspunkter fra Corona herunder særligt i fht. forandringsprocesser; dialog, involvering og støtte.
- I fht. reboarding bør vi forholde os til, hvordan vi holder de gode fysiske samt hybrid-møder. Behov for at definere principper for tilbagevenden til arbejdspladsen herunder principper for fremmøde og distancearbejde, så der undgås a og b-hold.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen undersøger mulighederne for at udlede ekstra viden fra Trivselsbarometeret ved krydstabling.

12. Tema til kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU drøfter ønsker til det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU.

Medarbejdersiden vil gerne overlade "serveretten" til HSU mhp. at komme med forslag til tema for det kommende fællesmøde.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HAMiU-sekretariatet orienterer HSU-sekretariatet.

13. Eventuelt

Per orienterede om, at regeringen afholder pressemøde den 27. maj kl. 13.00 om "Et Danmark i Bedre Balance".