



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

Tirsdag den 24. maj 2022

Dato: 24-05-2022
Sagsnr.: 2022-021-01412

Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 2.02

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

Afbud: Henrik H. Søndergaard (HHS) og Karina Boller (KB)

Øvrige deltagere: Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør), Julie Gulstad Andersen (JGA) 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>
PMJ orienterede om, at den strategiske rammekontrakt er godkendt af ministeren. Den indeholder syv områder, som er knyttet tæt op til strategien. Den dækker bl.a. temaer som overledighed, PBL, livslang læring, det missionsdrevne, øget samarbejde med den offentlige sektor og iværksætter- og iværksættervirksomhed og iværksættervirksomhed og iværksættervirksomhed.
Udflytningsplanen skulle have været behandlet på næste HSU-møde, men medarbejdersiden har ønsket mere tid til grundigere drøftelser inden da. Der er derfor planlagt et ekstraordinært møde i HSU, hvor planen kan drøftes.
Der arbejdes med en række digitaliseringsprojekter indenfor tre områder: forskning, undervisning og administration. Den administrative ledergruppe har udarbejdet en digital masterplan med formålet at effektivisere administrative processer. Masterplanen er lavet i samarbejde med fakulteter og institutter, og slutbrugerne er indtænkt i planen.



Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

3. Orientering fra Arbejdsmiljøsektionen / Trivsel & Udvikling

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

LRTH orienterede om, at der har været afholdt de første to møder i arbejdsgruppen under HAMiU, der undersøger behov og muligheder for at tilpasse Trivselsbarometeret. Resultaterne af arbejdet præsenteres på HAMiU's møde i september.

Der blev gjort opmærksom på [Universiteternes Arbejdsmiljøkonference](#), der afholdes den 19.-20. september. Det overordnede tema for konference er "det bæredygtige arbejdsliv".

LRTH opfordrede udvalget til at have øje for mulige kandidater til dette års arbejdsmiljøpris, som uddeles på [AAU's egen arbejdsmiljøkonference](#) den 10. november 2022. Se mere om prisen og proces for indstilling [her](#).

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

4. Orientering om AAU's sygefraværstatistik 2021

*Bilag 4.1 AAU's Sygefraværstatistik 2021.
Bilag 4.2 Hjælpetekstsygefraværstatistik 2021.*

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

LRTH orienterede om sygefraværstatistikken for 2021 for AAU, der viser en stigning i antal af sygedage per medarbejder fra 2020 til 2021. Niveaueet svarer i 2021 til niveaueet i 2019 (før corona). Stigningen ses på tværs af geografi, køn, VIP/TAP, men hvor der for medarbejdere over 45 ses en mindre stigning, ses der et mindre fald for medarbejdere under 45. Det korte sygefravær er steget på tværs af parametre, hvor det lange sygefravær stort set er uændret.

LRTH understregede vigtigheden af hurtig opfølgning på sygefravær generelt og løbende dialog mellem leder og medarbejder. På AAU skal der følge op på sygedag 5, 14 og 28 samt løbende ved kort og atypisk sygefravær. I HR-afdelingen støttes der bl.a. op med kurser i forebyggelse og håndtering af sygefravær for både ledere, amr og tr samt med ledelsesstøtte fra HR-partnere og HR-specialister.

Udvalget spurgte ind til forskellen mellem VIP og TAP, hvor TAP ligger højere end VIP samt til forskellen mellem mænd og kvinder, hvor kvinder ligger højere end mænd. HR-afdelingen vil undersøge dette mønster nærmere og orientere udvalget.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen undersøger sammenhængen mellem stillingskategori og køn og orienterer udvalget herom.



5. Orientering om psykologisk rådgivning 2021

Ingen.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

LRTH orienterede om anvendelsen af AAU's psykologisk rådgivning i 2021, hvor der var et mindre fald i henvendelser i 2021 i forhold til 2020. Der ses endvidere mindre forskydninger i antal henvendelser på tværs af stillingskategorier – primært et fald for VIP-stillingskategorier og en stigning for TAP. Begrundelser for henvendelse i 2021 var primært højt arbejdspress og stress, hvor det i 2020 primært var samarbejdsproblemer med kolleger og leder.

Udvalget kommenterede, at det bliver interessant at se, om tendenserne fortsætter ind i 2023.

Udvalget kommenterede endvidere, at en stigning kan være udtryk for, at ordningen fungerer og kommer i spil ved behov. Det er godt, at der er et sted at gå hen, men det er samtidig vigtigt med opmærksomheden på den ledelsesmæssige og organisatoriske kobling og understøttelse.

Udvalget spurgte ind til definitionen af lav vs. høj stress. LRTH undersøger dette.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

LRTH undersøger definitionen på lav vs. Høj stress og orienterer udvalget.

6. Drøftelse af tiltag for stressforebyggelse på AAU

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU drøfter oplægget mhp. kvalificering og yderligere konkretisering.

PMJ orienterede om, at AAU's Trivselsbarometer for 2021 har affødt kommentering på AAU Update og drøftelser i hhv. HAMiU og HSU. Begge udvalg og ledelsen er interesseret i en fælles drøftelse af, hvordan stress i højere grad kan forebygges på AAU, hvorfor dette er et oplagt tema for det kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU i august.

LRTH supplerede med, at der på fællesmødet kunne indgå et temaoplæg med efterfølgende drøftelse af forslag til initiativer, der kan arbejdes videre med på de fire IGLO-niveauer (individ, ledelse, gruppe og organisation).

TÆ efterspurgte et post-covid-perspektiv, der adresserer den udfordring, at mange arbejder hjemmefra, og at et fokus på, hvordan vi skaber en organisatorisk sammenhæng, hvor vi mødes, bør styrkes. KT supplerede, at det er vigtigt med den samlede forbindelse til organisationen og den fælles opgaveløsning.

MAM fremhævede, at de kulturelle rammer skal være adækvate i fht. til at levere forskning af god kvalitet. Forskere oplever generelt, at tid og opmærksomhed samt rammerne for fordybelse over længere sammenhængende tid, er sat under pres. Det er derfor relevant med en drøftelse af de rammer, vi sætter, for de mange forskellige opgaver, vi har.

HP supplerede, at dette også er italesat i EU-sammenhænge. Folk er meget forskellige, nogle institutter stortrives med distancearbejde. Det kunne være interessant med et forskningsbaseret oplæg omkring denne komplekse problemstilling.

MAM arbejder på en forskningsartikel omkring dette og tilbyder at holde oplæg om dette.

TBK fremhævede, at coronasituationen gjorde det nemmere for mange at styre tiden selv. Nu skal vi arbejde med tilstedeværelse, hvor vi er tilstrækkeligt til stede til at man også kan fordybe sig på arbejdspladsen, Vi skal kunne være til stede, men have mulighed for fordybelse.

SS bemærkede, at der kan være forskellige vilkår og udfordringer for hhv. VIP og TAP i den henseende.



Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen koordinerer forslag til tema for fællesmøde med HSU-sekretariatet samt i fht. nedsættelse af arbejdsgruppe for mødet bestående af næstformændene og repræsentant fra HR.

7. Drøftelse af rammerne for arbejdsmiljørepræsentanters arbejdsmiljøarbejde

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU drøfter vilkår og rammer for arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsmiljøarbejde.

PMJ indledte punktet med at understrege, at der skal være rimelig tid til rådighed til at varetage de pligter, man har som arbejdsmiljørepræsentant.

Medarbejdersiden supplerede med, at der mange steder på universitetet opleves udfordringer med at få allokeret tid til at varetage opgaverne i forbindelse med rollen som arbejdsmiljørepræsentant. Medarbejdersiden præsenterede forslag til en formulering af rammerne for arbejdet, som der kan formidles ud i organisationen.

Ledelsessiden kvitterede for udkastet og kom med forslag til enkelte justeringer herunder en gruppering af eksempler på opgaver. En eksemplificering af opgaver gør det tydeligt, hvilke opgaver der forventes at blive løst af arbejdsmiljøorganisationen.

KT foreslog, at ledere orienteres om dette med en opfordring til at drøfte dette på et arbejdsmiljøudvalgsmøde.

Medarbejdersiden tilsluttede sig dette forslag.

PJM tilsluttede sig, at de lokale arbejdsmiljøudvalg og leder/medarbejder opfordres til at tage en drøftelse omkring dette lokalt. Ledelsessiden foreslog, at der udsendes en orientering omkring dette, der understreger, at der fra ledelsens side er en særlig opmærksomhed på forebyggelse af stress og styrkelse af trivsel og arbejdsmiljø post corona og i lyset af større forandringsprocesser.

TBK supplerede, at det er vigtigt at få præciseret, at arbejdet består af flere opgaver end APV-processen, og det derfor kunne være nyttigt at sende et bilag med ud med eksempler på opgaver fra bekendtgørelse og vejledning på området.

PMJ fastslog at man fra direktionens side ikke vil fastsætte rammer for, hvor mange ressourcer det enkelte arbejdssted afsætter til arbejdsmiljøindsatsen, da dette beror på en mængde variable faktorer der vil være forskellige for de enkelte arbejdspladser.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen laver udkast til orienteringsbrev, som kan udsendes af Direktionen.

8. Evaluering af HAMiU's samarbejde og arbejdsform

Ingen.

Det indstilles, at HAMiU evaluerer udvalgets samarbejde og arbejdsform og drøfter behov for tilpasning.

Det gode samarbejde

PMJ indledte med drøftelsen med at understrege den gode tone og åbne dialog, som noget af det allervigtigste. Vi deler alle det fælles mål at sikre det gode og sikre arbejdsmiljø.

MAM tilsluttede sig, at respekt er vigtigt. Formandsskabsmøderne er også nyttige i fht. at holde hinanden orienteret.

Det er endvidere vigtigt, at man i god tid forholder sig kvalificeret til de drøftelser, udvalget skal have, samt at man er opmærksom på, at man som medlem af udvalget repræsenterer flere.



De rigtige emner

Udvalget ønskede, at der på dagsordener fremgår et overblik over nedsatte arbejdsgrupper.

Diversitetsproblematikken kunne endvidere være fin at få ind i HAMiU.

SLC fremhævede en opmærksomhed på, at udvalgsarbejdet kan risikere at blive problemfokuseret, hvor det også er vigtigt at være konstruktive i fht. den fremtid, der kigges ind i, og hvordan vi kan komme videre sammen. I "benspændsanalysen" kom der rigtig mange gode forslag til, hvordan man kunne imødekomme eventuelle benspænd – det kunne man også overveje at gøre i HAMiU-regi.

MAM orienterede om, at man på SDU forholder sig til, hvordan nye tiltag kan bidrage til et bedre arbejdsmiljø. Man kunne også årligt se tilbage på, hvilke beslutninger der blev truffet i årets løb og forholde sig til, hvordan det er gået.

PMJ foreslog en opdeling af dagsordener i hhv. beslutningspunkter og orienteringspunkter.

De gode rammer

PMJ kommenterede, at formandsskabsmøderne fungerer godt.

Formandskabet foreslår, at der efter møderne laves en nyhed til Update, hvor organisationen løbende orienteres om udvalgets arbejde.

SS opfordrede til, at der sammen med beslutningspunkterne på dagsordenen konkretiseres, hvordan der skal eksekveres derpå.

Udvalget synes, at mødernes afholdelse fungerer fint. Medarbejdersiden foretrækker fysiske møder med mulighed for virtuel deltagelse for deltagere på distancen. Endvidere kvitteredes der for godt samarbejde med arbejdsmiljøsektionen og HR-afdelingen.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Sekretariatet sørger for at implementere de ønskede forslag.

9. Tema for kommende fællesmøde mellem HSU og HAMiU

Ingen.

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

Udvalget konkluderede, at der arbejdes videre med det aftalte indhold under punkt 6.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen følger op på dette som aftalt under punkt 6.

10. Eventuelt

MAM orienterede om, at udvalgets næstformand og sekretær er inviteret til at deltage på Studiemiljørådets møde den 9. juni mhp. at drøfte snitflader mellem arbejdsmiljø(-politikken) og studiemiljø.