



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 15. marts 2022

Dato: 15-03-2022

Zoom

Sagsnr.: 2022-021-01412

Deltagere: Per Michael Johansen (PMJ), Søren Lind Christiansen (SLC), Henrik Pedersen (HP), Henrik H. Søndergaard (HHS), Keld Thorgaard (KT), Kim Dremstrup (KDN), Mogens Juul Møller (MJM), André Bjørn Nielsen (ABNI), Jette Thorsen Gade (JTG), Martin Mølholm (MAM) og Sanne Svendsen (SS) og Thomas Sørensen Quaade (THS)

Afbud: Thorkild Ærø (TÆ), Trond Beldo Klausen (TBK), Anne Vibeke Kofoed Rasmussen (AVKR) og Jan Mikkelsen (JM)

Øvrige deltagere: Rudi P. Nielsen (RPN) (Observatør), Rasmus Simonsen (RASI), Svend Ole H. Poulsen (SOHP) 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>
Det forventes, at der kommer en politisk aftale på plads i denne uge omkring udflytning af uddannelser. Arbejdet med strategiens målaftaler for 2022 er på plads. Udfordringerne er nu at blive enige om de missioner, universitetet skal arbejde med. De varslede personaletilpasninger i Fælles Service er stort set afsluttet. Der forestår en reorganisering af kommunikationsområdet på AAU, idet der ønskes et styrket fokus på forskningsformidling, så forskningskommunikation i endnu højere grad tænkes ind i vores strategiske kommunikationsindsatser.



<p>PMJ har været til møde i FN omkring Gender Equality. Der er generelt for lidt fokus på ligestilling og diversitet i vores samfund, herunder også på universiteterne.</p> <p>Endelig orienterede PMJ om, at der er udarbejdet en bæredygtighedsrapport for universitetet, som er blevet vel modtaget rundt omkring.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>Ingen.</p>
<p>3. Orientering fra Arbejdsmiljøsektionen</p>
<p><i>Ingen bilag.</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.</i></p>
<p>LRTH orienterede om, at arbejdsmiljørepræsentanterne Jan Mikkelsen og Anne Vibeke Kofoed Rasmussen træder ud af udvalget, idet de har hhv. orlov og nyt job. Der igangsættes en proces med at udpege to nye arbejdsmiljørepræsentanter, der kan overtage posterne.</p> <p>Formandskabet er enige om, at der skal udpeges to nye medarbejderrepræsentanter. Karina Boller Jensen kunne være et bud og hertil vil arbejdsmiljøsektionen (AMS) bistå med at udpege en ny VIP-repræsentant.</p>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>AMS bistår med udpegelse af to nye repræsentanter.</p>
<p>4. Lukning af uddannelser på Campus Sydhavn</p>
<p><i>Ingen bilag.</i></p>
<p><i>Det indstilles, at HAMiU drøfter, hvordan kommunikation, dialog, støtte og involvering bedst muligt kan understøtte processen.</i></p>
<p>MAM orienterede om, at der opleves en del frustration og bekymringer efter offentliggørelsen af den forestående lukning af uddannelser på campus i København. Der efterspørges mere information om, hvordan denne proces konkret skal foregå, og hvordan ledelsen ser implementeringen. Særligt kan det være vanskeligt at forestille sig, hvordan man kan indgå i et kollegafællesskab, hvis undervisning og vejledning skal varetages på distancen fra Sydhavn. Når der ikke modtages det samme taxametertilskud, kan det tilmed tænkes, at det bliver sværere at tiltrække forskningsmidler til SSH-området.</p> <p>PMJ informerede om, at der er planlagt et møde i Campusrådet, hvor emnet skal drøftes. Der er foreløbigt udarbejdet en plan for, hvordan universitetet løser den opgave, der er stillet politisk – altså at der skal nedskæres ca. 750 studiepladser frem mod 2030. Planen er udarbejdet af direktionen med involvering af såvel HSU som bestyrelse, og den giver et bud på, hvordan universitetet kan stå stærkest frem mod 2030.</p> <p>AAU har sit primære udgangspunkt i Aalborg og ved at trække SSH-uddannelserne ud af København, hindres unge ikke i at tage en lignende uddannelse dér. Det vil ikke gøre sig gældende i det modsatte scenarie. Planen for AAU er en del af en samlet sektorplan.</p> <p>PMJ medgiver, at det var en uheldig timing at skulle annoncere dette virtuelt under coronahjemsendelse og anerkender den usikkerhed og frustration, dette måtte have medført. Der er stadig lang tid til 2030, og resultaterne af det endelige forlig afventes stadig. Der kan derfor ikke laves mere konkrete beregninger og udmeldinger før, der resultaterne kendes mere præcist.</p>



De nære kollegafællesskaber fastholdes fremover i forskningsgrupper, som det også hidtil har været tilfældet. Hvor undervisere tidligere har pendlet fra Aalborg til København, vil det fremover i højere grad være den anden vej rundt. Hertil kommer en forventet højere grad af virtuel undervisning.

Vi er i et stigende fondsmarked for humaniora, og dertil vil vi med missionsdrevet forskning tiltrække midler på tværs.

MAM opfordrer til, at ledelsen melder mere konkret ud, når den politiske aftale er på plads og eventuelt besøger campus i København fysisk.

HP informerede om, at der er planlagt løbende dialog og kommunikation med forskningsgrupperne, så de forberedes på, hvad der kommer til at ske. Det anerkendes, at usikkerheden er et element, og at der bør være ekstra fokus på undervisnings- og arbejdsmiljø.

PMJ håber på en hurtig afgørelse og vil sikre størst mulig indflydelse under de givne vilkår til den tid.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen.

5. Orientering om resultatet af AAU's trivselsbarometer 2021

Bilag 5.1 AAU's Trivselsbarometer 2021

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

RASI gennemgik de overordnede resultater for Trivselsbarometeret 2021.

PMJ kommenterede, at der ses betydelige forskelle på tværs i fht. stress. Organisationen har gennemgået flere store forandringer, og det helt væsentlige er samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, hvor der skal være tillid og fortrolighed til at drøfte trivsel.

KDN ser Trivselsbarometeret som et godt værktøj, der fungerer allerbedst i de lokale drøftelser.

MAM hæftede sig ved andelen, der oplever en væsentlig nedsat arbejdsevne som følge af stresssymptomer samt den manglende balance i arbejdet mellem de krav, der stilles og de ressourcer, der er til rådighed. Dette kan betyde, at vi ikke formår at tilpasse os vores arbejde. HAMiU bør fokusere på at udfordringerne løses i fællesskab – både centralt og decentralt.

Arbejdet på universitetet er kendetegnet ved et grænseløst arbejde og en sammensmeltning af identitet og arbejde. Der hersker nogle særlige vilkår, og det kalder på forslag til, hvordan vi kan håndtere dette. PMJ foreslog, at HR-afdelingen laver et udspil til initiativer, der kan igangsættes på tværs af universitetet for at forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress.

SLC oplever, at resultaterne i arbejdet har en vigtig indflydelse på den langvarige trivsel. Det er vigtigt, at vi også dvæler ved de succeser, vi skaber. Vi kan have mere dialog om, hvad der lykkes, og hvad der går godt.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen udarbejder et udspil til initiativer, der kan igangsættes på tværs af universitetet for at forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress. Udspillet drøftes i formandskabet.

5. Evaluering af Trivselsbarometeret

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU drøfter, hvorvidt Trivselsbarometeret skal evalueres. Såfremt udvalget beslutter, at Trivselsbarometeret skal evalueres, indstilles det endvidere, at udvalget beslutter, hvordan pladserne til en arbejdsgruppe fordeles.



MAM hilser et eftersyn af Trivselsbarometeret velkommen, så det sikres, at der stilles de rigtige spørgsmål, der eventuelt kan bruges til sammenligning på tværs af sektoren.

HHS understregede, at det ikke er formålet med det nuværende trivselsbarometer at lave en kvantitativ analyse med hårde facts, men i stedet at bruge målingen som en anledning til at starte den lokale dialog om de konkrete udfordringer, der opleves.

PMJ kommenterede, at vi på den ene side ikke ønsker et stort spørgeskema, som det vi tidligere har haft, men at spørgsmålene hele tiden skal opleves relevante.

ABNI supplerede, at det er vigtigt at se undersøgelsen i den sammenhæng, den indgår i. Nogle vil mene, at det er et forhastet koncept, hvor vi knap når til handling, inden vi skal lave ny trivselsmåling.

MJM betragter det nuværende trivselsbarometer som et fint dialogredskab, der kommer ud og leve i nærheden af de medarbejdere, der har svaret på det. Det bliver brugt på en helt anden måde end den tidligere store undersøgelse.

MAM er tilhænger af at læne op ad de nationale NOA-L-undersøgelser, der foretages hvert andet år. Desuden har Institut for Sociologi tilbudt at bistå med deres viden på området. Vi skal måske ikke have et stort spørgebatteri, men dog alligevel have et tilstrækkeligt grundlag.

KDN kommenterede, at den nuværende model fungerer fint, og vi nu også har historiske data der tillader benchmark og monitorering over tid.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

HR-afdelingen tilpasser kommissoriet, så Trivselsbarometeret evalueres i sammenhæng med de gode elementer ved den nuværende dialogbaserede APV-model.

6. Orientering om arbejdsulykker på AAU

Ingen bilag.

Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning.

SOHP orienterede om arbejdsulykker på AAU i 2021, hvor det bl.a. fremhæves, at kvinder har indberettet flere sager end mænd. Dette vurderes dog som en tilfældighed, da der sædvanligvis ses en nogenlunde lige fordeling mellem køn.

Der er registreret to sager omkring krænkende handlinger, der har ført til sygefravær.

Som forventet ses flere registrerede nærved-ulykker end ulykker.

AAU mister ca. 1 årsværk i sygefravær pga. ulykker.

MAM kommenterede, at hvis snuble- og faldulykker skal nedbringes, så kunne der f.eks. nemt registreres nærved-ulykker i Building Support-app'en mhp. at udbedre årsagen hertil.

SOHP bemærkede, at dette har været drøftet i Campus Service (CAS), og at platformen godt kan udbygges hertil. Det er vigtigt, at der nemt kan registreres, hvis det skal fungere.

MJM har registreret, at mange færdes på campus med fokus rettet mod mobiltelefonen. Det er derfor også relevant med adfærdsinformation, så man færdes sikkert omkring.

KDN fremhævede, at det typisk vil være den lokale arbejdsmiljøorganisation, der kan adressere dette.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

CAS vil undersøge mulighederne for at indarbejde registrering af nærved-ulykker i Building Support app'en.



7. Orientering om resultat af lokale arbejdsmiljødrøftelser i henhold til APV-årshjulet
<i>Ingen.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter, hvorledes området kan styrkes.</i>
RASI gav en kort orientering med udgangspunkt i sagsfremstillingen. Det blev fremhævet, at særligt hjemmearbejde/distancearbejde har givet anledning til drøftelser omkring, hvordan vi skal tilgå dette.
<i>Opfølgning (ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen.
8. Evaluering af HAMiU's samarbejde og arbejdsform
<i>Ingen.</i>
<i>Det indstilles, at HAMiU tager orienteringen til efterretning og drøfter behov for tilpasning.</i>
Pga. manglende tid blev punktet flyttet til maj-mødet.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Sekretariatet flytter punktet til HAMiU's møde den 26. maj.
9. Eventuelt
MAM orienterede om, at der i forlængelse af den nye arbejdsmiljøpolitik vil blive afholdt et møde med Studietilbud for at koordinere indsatser. Arbejdsmiljøsektionen deltager også, så det fysiske arbejdsmiljø inddrages.