

Til stede:

Børge Lindberg, Mads Lauridsen, Kasper F. Trillingsgaard, Kim Olesen, Anne Marie Nielsen, Kenneth K. Nielsen, Jan H. Mikkelsen, Gitte Lynge, Anette Bysøe, Reza Tadayoni samt Barbara Samuelsen fra AMS.

Afbud fra:

Sofus B. Nielsen, Lars Peter Jensen

Referent:

Charlotte S. Pedersen

Arbejdsmiljøets tilstand bagudrettet

Hvilke steder eller arbejdsmetoder har (evt.) udgjort en risiko for arbejdsmiljøet?

- Nogle af de fysiske problemstillinger, der er for FRB7 søges løst med renoveringen i 2021. CMI har bl.a. haft udfordringer med ventilation og det arbejdes der med løbende.
- CMI har oplevet at stillinger er blevet sat på hold pga. budgetmæssige udfordringer, og dette resulterer i belastning af det psykiske arbejdsmiljø i sektionen.
- I dette års APV er det igen nævnt at medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger føler sig usikre på deres karrieremæssige fremtidsmuligheder. På dette møde skal der ikke diskuteres løsninger, men det blev dog slået fast, at den aftalte forventningsafstemning ved MUS er meget vigtig, samt at man kan arbejde mere med karriereplanlægning i sektionerne. Det ligger i ansættelsens natur, at det ikke er varige ansættelser og det heller ikke er muligt for alle medarbejdere at opnå fastansættelse, men det er vigtigt at tale om det og være åben om muligheder eller mangel på samme.

Hvad virker positivt på arbejdsmiljøet i vores institut/afdeling?

- CMI har haft udfordringer i deres studiemiljø og nogle arbejdspladser i store lokaler og disse er blevet løst fornuftigt.
- Arbejdsmiljørepræsentanterne er blevet mere synlige ved den nye model af rundringer, og netop synligheden og tilgængeligheden har en positiv effekt på arbejdsmiljøet.
- Det blev nævnt, at det er meget positivt, at der er plads til deltagelse i nødvendige og ønskede kurser mv.
- Det fysiske arbejdsmiljø er blevet bedre efter at man har kunnet få sin arbejdsplads tilpasset med hjælp fra ergoterapeut. Denne mulighed er altid til stede.

Har vi og i givet fald hvordan har vi det seneste år oplevet arbejdsmiljømæssige konsekvenser af økonomi ved byggerier (under forudsætning at instituttet/afdelingen har været involveret i byggeprocesser)?

- I det seneste år har man i CMI har fået lavet nogle ændringer i bygningerne og har ikke selv haft indflydelse på, hvilke ting der prioriteres. Man har eksempelvis prioriteret kunst på en brandtrappe, der sjældent benyttes fremfor at sørge for et bedre indemiljø i form af eks. persienner på kontorer med kraftigt lysindfald. Det er ikke sikkert at midlerne, der er brugt på kunst har måttet bruges til andet end kunst, men det er en frustration for medarbejdere at se en sådan prioritering uden at få oplyst grunden.

- Erfaringen fra indflytningen på SELMA er, at man skal vente med at tage bygninger i brug inden de er færdige. Der har i en lang periode været rigtig meget støj og støv og dermed ikke et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Nogle medarbejdere har haft mulighed for at arbejde hjemme nogle dage om ugen, men det er langt fra alle og de resterende har dermed været nødt til at være i det.

Har vi og i givet fald hvordan har vi det seneste år oplevet arbejdsmiljømæssige konsekvenser af økonomien (rammebetingelserne) i undervisning?

- Ændringen i måden at betale for undervisning efterlader den enkelte underviser med fornemmelsen af, ikke at blive honoreret for eksamen og re-eksamen. Betalingen er ikke blevet ringere overordnet set, men signalet er ændret. Det er vigtigt, at alle forstår modellen.
- Undervisere oplever at de ikke får den fornødne tid til at foretage de krævede ændringer i undervisningen ifb. digitaliseringsstrategien.

Hvordan har vi oplevet det psykiske arbejdsmiljø i instituttet på et overordnet plan - går det frem eller tilbage?

- For CMI er det desværre gået tilbage da de to ubesatte stillinger presser sektionen og dette fylder meget i hverdagen.
- For alle sektioner/afdelinger gælder det, at arbejdsmiljørepræsentanternes synlighed bl.a. ved rundringer, gør dialogen om arbejdsmiljøet nærværende og noget alle bidrager med, hvilket er meget positivt.
- Ved årets rundringer ser vi nogenlunde de samme emner på den psykiske del som sidst, men nogle er baseret på vilkår, som vi ikke kan gøre noget ved. Herunder bl.a. usikkerhed i ansættelsen, når man er ansat tidsbegrænset. Andre kan der arbejdes med, bl.a. kommunikation, og her skal vi stadig gøre en indsats.

- særlige problemer i det forgangne år?

- CMI har oplevet at stillinger er blevet sat på hold af budgetmæssige udfordringer, og dette resulterer i belastning af det psykiske arbejdsmiljø i sektionen.
- Karriereplanlægning for yngre forskere på korttidskontrakter; Medarbejderne føler sig usikre i deres fremtidige beskæftigelse så her skal vi fortsat arbejde med kommunikation vedr. muligheder og kompetenceafklaring.
- Indflytningen på SELMA, som ikke var færdig og medarbejderne dermed i en lang periode sad i larm, støv og gasser fra en helt ny bygning.

- særlige succeser i det forgangne år?

- Arbejdsmiljørepræsentanternes synlighed, som giver medarbejderne et solidt talerør ifb. arbejdsmiljø. Der er i seneste rundring kommet god respons fra alle medarbejdergrupper og man oplever ikke, at der har været kulturforskelle i tilbagemeldingerne – herunder også, om man "tør" at komme frem med evt. problemstillinger.
- Gennem LUS hører BLI at medarbejderne er glade for at være på instituttet.

(afrapporteres til dekanen jf. 2. del i denne vejledning).

Har vi og i givet fald hvordan har vi det seneste år oplevet arbejdsmiljømæssige konsekvenser af tværgående regler?

- Der er meget lidt forståelse for og en del frustrationer over den markante ændring i administrationen af ferieindberetningen.
- Indkøbssystemet har gjort arbejdsgange mere besværlige.
- Delegationsinstrukserne er udarbejdet og arkiveret – dette har været en lang proces, som dermed har taget tid fra andet arbejde. Det kan være svært at se, at det store arbejde her har ændret på adfærd eller elimineret problemer, som vi aldrig førhen har oplevet, og det kan derfor opfattes som unødigt administration.

Har vi og i givet fald hvordan har vi det seneste år oplevet arbejdsmiljømæssige konsekvenser af eksterne samarbejdsaftaler?

- Rengøringen overholder ikke kravspecifikationen, som specificeret på <http://www.campusservice.aau.dk/campusbetjening/rengoering/> og AMIU oplever ikke, at der bliver gjort ordenligt rent hverken i Aalborg eller København.
- Eks. målinger for eksterne samarbejdspartnere, som overskrider kr. 10.000 skal have en kontrakt – og det stopper desværre flere projekter, da det kan virke uoverskueligt at skulle udarbejde en sådan. Det anbefales at kontakte kontraktenheden på kontrakt@adm.aau.dk i disse tilfælde.

Arbejdsmiljøets tilstand netop nu – efter runderingerne

På en skala fra 1 til 10, hvor tilfredse er vi med arbejdsmiljøet?

- Et tal er ikke en egnet måde at behandle arbejdsmiljø på og vi vælger dermed at springe denne over.

Status på handlingsplanerne

I 2018 særligt fokus på de 11 fokuspunkter i handlingsplanerne for det psykiske arbejdsmiljø (afledt af Arbejdstilsynets sag om det psykiske arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15).

- Der henvises til vores APV for 2016 og 2017 hvor relevante punkter er behandlet.

Hvordan skal arbejdsmiljøet være om et år?

Hvad vil vi gøre bedre i det kommende år/ hvad vil vi arbejde med i det kommende år?

- Vilkår for ph.d.er skal i fokus. Herunder karrieremuligheder og vilkår, fysiske som psykiske, under afvikling af ph.d.en.
- Laboratorierenoeringen af FRB7
- Håndtering af ledelsesmæssige beslutninger over institutniveau.
- Arbejdsmiljøet på CMI

Hvilke *målbare mål* sætter vi for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år?

- At reducere de angivne problemers omfang og de dermed ikke optræder i APV'en for 2019, som problemer.

Det seneste års samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet

Hvad har fungeret godt i vores arbejdsmiljøarbejde det seneste år?

- Der har været et godt samarbejde på tværs af repræsentanter og runderingerne har skabt dialog i sektioner og afdelinger om arbejdsmiljøet i Institutet.

Har vi gjort det, vi har aftalt med hinanden?

- Som udgangspunkt – ja.

Hvad gør vi, når vi opdager arbejdsmiljøproblemer?

- De løses hurtigst muligt i den relevante arbejdsmiljøgruppe.

Hvad gør vi, når nogen kommer med ønsker, som vil forandre arbejdsmiljøet?

- Hvis det er specifikke forandringer tager repræsentanten sig af det i miljøet, men hvis det er mere generelle forandringer, der involverer flere medarbejdere, bringes det op i udvalget.

Hvilken hjælp fra centralt hold ville hjælpe os yderligere frem i arbejdsmiljøarbejdet?

Husk gerne at give besked til arbejdsmiljøsektionen (både ros og ønsker om forbedringer).

- Der er forskellige versioner på nettet af bl.a. denne guide og det er ikke optimalt. Dette er bragt videre til AMS.
- Der kommer ikke en ny version af handleplansmodulet, men det er også frivilligt for AMIU om man vil benytte sig af det. Det har ES AMIU valgt ikke at gøre i år.
- HAMUI og AMS udgør en professionel samarbejdspartner for institutterne og det er glædeligt. AMS kvalificere eks. en diskussion, som denne.

Hvordan vil vi organisere arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år?

Vil vi arbejde med arbejdsmiljøet på en anden måde i det kommende år?

- Vi fortsætter som vi hidtil har gjort med fokus på de aftalte områder.

Hvordan synliggør vi arbejdsmiljøarbejdet over for medarbejderne?

- Gennem rundringerne og offentliggørelse af APV'en og arbejdsmiljødrøftelsen her.
- BLI anbefaler, at arbejdsmiljø regelmæssigt bliver et punkt på dagsordenen i sektioner og afdelinger (ca. hver 1-1½ mdr.)

Har vi de fornødne *kompetencer* til arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år?

Hvilke behov har vi for uddannelse i arbejdsmiljø?

(Husk at orientere jer i arbejdsmiljøsektionens kursusudbud på arbejdsmiljoe.aau.dk)

- Der er p.t. ikke noget behov, men skulle man ønske at komme på kursus, vil det blive bevilget.

Referatet er godkendt.