

### **Udvalgsmedlemmer:**

Thomas Bak (TBA), formand og arbejdsleder for VIP

Jan H. Mikkelsen (JHM), arbejdsmiljøsrepræsentant for APMS og WCN

### **Øvrige deltagere:**

Frank Høeg Rasmussen (FHR), nyvalgt arbejdsmiljøsrepræsentant for T-TAP

Anette Bysøe (ABY), arbejdsmiljøsrepræsentant for CMI

Jimmy Jessen Nielsen (JJN), arbejdsmiljøsrepræsentant for CNT, Automation og SIP

Gitte Lynge (GL), arbejdsleder for A-TAP

Reza Tadayoni (RT), arbejdsleder for CMI

Kim Olesen (KO), arbejdsleder for T-TAP

Afbud: Anne Marie Nielsen (AMN), arbejdsmiljøsrepræsentant for A-TAP

Referent: Charlotte Skindbjerg Pedersen (CSP)

## **Arbejdsmiljøudvalgsmøde - d. 16/5, 2019, kl. 13.00- 15.00 i lokale Frb. 7 A1-112**

### **1. Godkendelse af dagsorden**

Dagsordenen blev godkendt

### **2. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse**

#### *1. Er foregående års mål nået?*

- ii. Vilkår for Ph.d er stadig et fokuspunkt. Der er ikke noteret noget i dette års runderingskema, men der er en formodning om at situationen er uændret. Problemet har været fremlagt i ledergruppen og man skal her fortsat italesætte udfordringen ved MUS.
- iii. Labrenovering og funktionel fornyelse; der er kørt en del brugerprocesser, hvor brugerne har været inddraget. Medarbejderne har derigennem fået lov at sætte deres præg på processen og det foreløbige resultat, hvorfor AMIU mener, at dette mål er nået.
- iv. Håndtering af ledelsesmæssige beslutninger over institutniveau; her har udfordringen været at medarbejderne ikke føler, at de får information nok og begrundelser for evt. beslutninger. Dette er stadig en udfordring, da institutterne reelt ikke har indflydelse på alle beslutninger og ofte heller ikke modtager begrundelser for dem, der træffes. Der er stadig målet, at medarbejderne kan få konstruktive forklaringer på omfattende ændringer, når det er muligt.
- v. Arbejdsmiljø i CMI: Der er stadig udfordringer på det fysiske arbejdsmiljø og disse adresseres også fremadrettet. De væsentligste udfordringer på det psykiske arbejdsmiljø på baggrund af ubesatte stillinger i 2018 er gennemarbejdet og arbejdsmiljøgruppen mener, at de er løst.

*Hvilke erfaringer har I gjort jer i sidste års APV-arbejde, som I kan tage med jer i kommende års arbejde?*

Det vurderes at der er en passende mødefrekvens af de formelle møder, men at grupperne dog kunne overveje at mødes på eget initiativ ved behov. Et eksempel på dette kunne være ifm. personalereduktionerne i foråret, hvor grupperne kunne have valgt at gå mere aktivt ind i processen og indkalde til lokale møder.

Kompetencemæssigt er grupperne godt klædt på, da nye arbejdsmiljørepræsentanter har været/er på vej på det lovpligtige kursus. Overordnet set er der ikke manglende kompetencer, men skulle der vise sig et behov for kompetenceudvikling, er TBA positiv over for kursusansøgninger.

## 2. *Hvad skal der være fokus på det kommende år?*

Grupperne diskuterede emnet og besluttede sig for følgende:

- Forventningsafstemninger ved korttidsansættelser og fremtidig karriereforløb på AAU. Når metrikker for vurdering af VIP er fastlagt tages dette med ind i AMUI. Problematikkerne skal fortsat diskuteres ved MUS.
- Indeklima i seminarrum i KBH. Denne er en aftale på tværs af institutter på Campus CPH, da indeklimaet er et stort problem på stedet.

## 3. *Hvad er de nye mål?*

Målet for næste år er, at øge svarprocenten i trivselsmålingen for at få et mere retvisende billede af trivslen på instituttet. Sidste undersøgelses svarprocent (for 2018) var 53%.

## 4. *Hvordan skal samarbejdet foregå?*

Som allerede nævnt er mødefrekvensen passende og den forbliver derfor som nu, hvor der er 4 årlige møder.

JJN og JHM vil være mere opsøgende i det daglige arbejde, nu hvor der ikke er en repræsentant i hver sektion, og vil derfor invitere sig selv til at deltage i sektionsmøder for at opfordre til dialog.

Fremadrettet bliver rundringer for VIP'er i Aalborgs vedkommende formentlig spørgeskema pga. tidspress med mange medarbejdere i grupperne og for at sikre at alle, der har noget at meddele får muligheden. Det bør meddeles i den medfølgende mail til medarbejderne at svar hovedsageligt bør dreje sig om udfordringer, som man gerne vil have gjort noget ved.

TAP-grupperne og CMI er repræsenteret som tidligere og vælger stadig den form for rundring, der passer bedst i disse grupper. Metodefriheden er uændret.

Kun udfordringer der skal diskuteres bredt i eller forventes at gå på tværs af grupperne skal indrapporteres i det samlede rundringsskema.

Ved næste APV-periode vil grupperne forsøge at lægge sig mere op ad AAU's årshjul og lave rundringerne i perioden november-februar for at være længere i processen og dermed bedre forberedt til næste års arbejdsmiljødrøftelse.

## 5. *Har arbejdsmiljøorganisationen de rigtige kompetencer og den uddannelse der skal til, for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer, I står overfor?*

Som skrevet under pkt 1: Kompetencemæssigt er grupperne godt klædt på, da nye arbejdsmiljørepræsentanter har været/er på vej på kursus. Overordnet set er der ikke manglende kompetencer, men skulle der vise sig et behov for kompetenceudvikling, er TBA positiv over for kursusansøgninger.

6. *Er der forhold i arbejdsmiljøet, som kan medvirke til det samlede sygefravær (generelt krav til APV)*

Der kan ikke peges på noget specifikt, men grupperne vil være opmærksomme på sygefravær, da der bemærkes en stigning. Det noteres dog, at instituttet stadig ligger under universitetsgennemsnittet.

7. *Evt.*

Der arrangeres et orienteringsmøder for instituttets medarbejdere vedr. AAU's beredskab. CSP skriver til AMS og laver aftaler for mødet i Aalborg og opfordre til et fællesmøde på Campus CPH.

*Referatet er godkendt*