

Referat af Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU)2016-02

Tid: Tirsdag 17. maj 2016, kl. 12.30-14.00

Sted: SL300 rum 0.2.15

Dagsorden:

- 1) Meddelelser fra udvalgets medlemmer
- 2) Status vedr. ferie og særlige feriedage
- 3) Lokalesituationen
- 4) Årets arbejdsmiljødrøftelse
- 5) Psykisk og fysisk arbejdsmiljø
- 6) Miljøforhold
- 7) Eventuelt
- 8) Mødeevaluering

Mødedeltagere:

Arbejdsmiljørepræsentanter: Ulla Øland, Jiri Srba og ledelsesrepræsentant Rene Rydhof Hansen

Medarbejderrepræsentanter: Lene Even, Christian Thomsen, Hans Hüttel, Lotte Finck

Ledelsesrepræsentanter: Kristian G. Olesen, Helle Westmark

Svend Ole Hosbond Poulsen, arbejdsmiljøspecialist, Campus Service

Sekretær: Mette Kaufmann Andersen

Afbud: Ulla Øland, Christian Thomsen

Referat:

ad 1 Meddelelser fra udvalgets medlemmer

Kort præsentation af medlemmerne til ære for Sv. Ole Poulsen.

KGO:

Forskningsevalueringen er nu færdig og meget snart klar til trykning.

Organisationsændringer er faldet på plads, og alle detaljer forventes afklaret inden studiestart. Der kommer en køreplan i forhold til lokalefordeling og udvalgsarbejde.

Fakultetsdeling: Dekanstilling er slået op til Faculty of Engineering and Science. Eskild Nielsen fortsætter som dekan for "vores" fakultet, som Bestyrelsen har besluttet skal hedde Faculty of ICT and Design Engineering. Der forhandles stadig om den danske titel – en mulighed er Fakultet for IKT, Design og Ingeniørvidenskab. Dekanen mødes med de 4 institutledere i denne uge.

HH

Ønske om emner på kommende møde: ligestillingspolitik og fundraising politik/strategi (koordinering), Anbefaler bogen "The Slow Professor", der bl.a. omhandler fundraising. Der er evt. plads på november-mødet.

HW: Ulla Øland er pt på orlov, og alt går planmæssigt.

ad 2 Status vedr. ferie og særlige feriedage

Status vedr. særlige feriedage: Der afholdes ca. 10% - resten bliver udbetalt – med deraf øget undervisningskapacitet.

Situationen skal overvejes igen i efteråret.

Ferievarsel 2016-17

6. Maj (dagen efter Kristi Himmelfartsdag)

11 - 29 juli: Sommerferie

17 – 21 oktober: Efterårsferie

27 – 30 december: Juleferie (kan ikke fraviges)

Der kan varsles afholdelse af særlige feriedage for indeværende ferieår efter 1/1-2017.

ad 3 Lokalesituationen

Situationen i efteråret:

Der er ingen umiddelbare flytteplaner – vi må blive ved med at rykke tættere sammen indtil der foreligger en mere vedvarende løsning (2018).

Det tjekkes pt om studerende på Interaktionsdesign kan flyttes til Rendsburggade

UUP vil på det kommende fastmøde stille forslag om semester med virtuelt gruppearbejde (uden fysisk grupperum) – der er delte meninger om på hvilket semester det vil kunne fungere bedst. Alternativet kunne være delte grupperum/reservationssystem.

På det kommende institutrådsmøde vil det blive drøftet om det skal være muligt at få kompensation (ekstra rejsemidler eller andet) mod at få mindre kontor. 10 grupperum koster ca. kr. 300.000 – hvis man kan opnå samme pladsbesparelse og samtidig give flere et ønsket gode kan måske være en mulighed.

Der bliver ikke bygget mere, så vi kommer ikke over i ny bygning. Hypotesen lyder på FrB7abc (+evt d) sammen med Elektroniske Systemer. Der afholdes møde i et udvalg med repræsentanter fra i16 + ES. Der er meget få midler til at renovere bygningerne. Kontorforholdene er ok, rummene er 12 og 18m². Laboratorieforholdene er mere fastlagte, hvilket er mere problematisk for ES. I første omgang ser man på om det overhovedet kan lade sig gøre – detaljerne er langt ude i fremtiden(2018).

ad 4 Årets arbejdsmiljødrøftelse (Gæst Svend Ole Poulsen)

Jf. årshjulet er der lavet APV (Arbejdspladsvurdering) vha. runderinger.

I16 er parret med Medieteknologi, og arbejdsmiljørepræsentanter fra de to institutter skal på gensidig visit i september.

Ifølge trivselsbarometerets første måling ligger i16 pt ca. midt i. Målingerne skal gentages for sammenligning over tid.

Ang. sygefravær ligger i16 ca. på gennemsnittet sammenlignet med andre institutter. Vi har nogle få langtidssygemeldinger der vejer tungt, men der bliver taget hånd om disse. Der er betydeligt større sygefravær for kvinder end for mænd (generelt) hypotesen er at kvinderne oftere end mænd tager børns 1. sygedag, dertil kommer sygemelding i forbindelse med graviditet.

Sv. O. Poulsen (arbejdsmiljøspecialist) lagde op til en snak om sygefraværssamtaler, ikke blot i forhold til opmærksomhed fra lederen, men også for at finde løsninger for hvordan forhold kan ændres. I forbindelse med fortætning risikerer man at opleve større risiko for øget sygefravær. Man skal være OBS på luftskifte i lokalerne og de psykiske forhold i at sætte folk sammen på kontorerne. Campus Service har sendt tilbud til arbejdsmiljø kontaktpersoner for at rette fokus mod de bygningsmæssige problemer (muligheder og begrænsninger) og hvad der kan gøres for at rette op på u hensigtsmæssige forhold.

HR-afdelingens del af arbejdsmiljøafdelingen har udsendt en vejledning til dialogen. (dokument udsendt med dagsorden):

Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år:

1) Udfordringer det sidste år

Instituttet har haft et par langtidssygemeldinger og personlige uoverensstemmelser, hvor man har fået hjælp udefra. I 2014 snakkede vi meget om nedskæringer – det er blevet en kronisk tilstand eftersom vi konstant har udfordringer med lokalesituationen. Der berettes om nedskæringer på de andre universiteter. Signalforvirring, ikke-særlig transparente ledelsesbeslutninger/implementeringer = usikkerhed. Lister over arbejdsopgaver, der kommer ind via ændring af procedurer hvor der skabes lettelse på et niveau, men samtidig skabes flere opgaver på andre. Der skabes uenighed om arbejdsfordeling hvilket igen skaber irritation/stress.
(Ovenstående ting kan ikke ses direkte i APV'en)

Baggrund for udfordringerne ligger bl.a. i et stærkt stigende antal studerende i de seneste 5-7 år, det stagnerer nu. Bemanding er igen for opadgående for at tilgodese de eksterne projekter – men det bidrager til pladsproblemerne. Arbejdsopgaver drypper ned i TAP-gruppen, det er svært at lade opgaver ligge eller bruge tid på at reflektere over opgavernes tilrettelæggelse. Systemer fungerer ikke særlig godt – beslutninger tages ofte af folk, der ikke er 100% inde i hvordan systemerne fungerer og påvirker brugernes mulighed for at tilrettelægge det daglige arbejde. Der er manglende viden om hvordan procedureændringer påvirker. Dokumentation og kontrol fylder meget.

Sv.O: Er der noget I mangler at snakke om i instituttet?

I 90% af tilfældene kommer det udefra/oppefra – pga. økonomisk styring.

Sv.O: Mangler der en kommunikationsmulighed?

Nej, den har vi og bruger den, fx i forbindelse med økonomiledelse – her er kommunikationen blevet rigtig god, men de er også pressede. Også i forhold til HR, Fakultet – der lyttes, og vi får sendt ting opad – men der sker ikke noget, hvilket gør, at man resignerer, da der ikke er tid til at indgå i dialog, der ikke fører til noget. Det er svært at se den reelle påvirkningsmulighed. HW deltager i et administrativt forum hvor man har mulighed for at påpege uhensigtsmæssige arbejdsgange/fordelinger, men det er uklart hvorvidt det bliver et forum med reel handlekraft. Det er de samme problematikker der nævnes på alle institutter.

2) Hvad virker positivt?

APV'en giver udtryk for at vi kan godt lide hinanden – der er en god stemning og god omgangsform. Det giver måske en effekt at vi er blevet mere aggressive og påtaler de ting vi er utilfredse med.

SV.O: Det er vigtigt at I benytter de kanaler, der er, og at I udnytter de muligheder der er for at ytre sig. Til eftertanke: tidsregistrering giver syn for sagn. (måske nemmest for TAP) AAU har valgt ikke at have tidsstyring, men det kunne styrke argumenterne om at vi bruger tid på procedurer. HH: vi skal passe på ikke at få udvisket grænsen mellem arbejdsliv og privatliv. Det behøver dog ikke at blive et problem, hvis man har mulighed for at parkere det – men det skal tydeliggøres at der kommer flere opgaver, der fylder, som tager tid fra opgaver, der så ikke bliver lavet. For TAP-gruppen findes der individuelle jobbeskrivelser, der revideres ved MUS.

3) Har der været situationer, hvor instituttet manglede viden om arbejdet med arbejdsmiljø?

Ja, institutlederen har haft henvendelser, han ikke vidste hvordan han skulle agere på, men var dog bevidst om hvor der kunne hentes hjælp udefra. For et par år siden fik instituttet et påbud fra arbejdstilsynet, hvor der ikke var nogen hjælp til hvordan vi kunne rette op på det. Men dette er vist ændret siden.

Støjproblemer med vinduerne – der har været en lang kamp, der ikke har fundet løsning

4) Hvilke billede tegner runderingerne af arbejdsmiljøet?

Det har været rart at komme rundt og se personalet i deres vante omgivelser – nemmere at se forholdene – fx to skærme. Personalet var glade for at udvalget kom rundt og fik en snak –

høflighed, kendskab til hinanden, om røking på møblement, identificere behov vi selv kunne tage hånd om og sende videre, hvis nødvendigt. Evt. mulighed for at bruge lidt mere tid på det psykiske ved næste ombæring nu hvor det fysiske er dækket

Sv.O: Det er OK, at de årlige runderinger måske ikke kommer til bunds i alle detaljer

Fysioterapeut: AAU har lavet aftale med et firma, der kan levere terapeutisk rådgivning: Tina Brodersen. SV. O vil gerne formidle kontakten. Tina kan fx undervise en større flok af gangen med individuel rådgivning til dem, der måtte have behov. Vi har en halv aftale med en fysioterapeut. LeE sender kontaktinfo på den fysioterapeut vi tidligere har benyttet til Jiri.

Handleplan: Sv.O: der mangler tidsfrister i handlingsplanen. UØ samler op på opgaverne, som for manges vedkommende kunne afklares rimelig hurtigt, så det giver ikke mening at aftale deadlines mv. Det er dog vigtigt at få oplysningerne på, så arbejdet/opgaven kan dokumenteres.

5) Hvordan skal arbejdsmiljøet være om et år?

Målbare mål: minimere antallet af sygedage. Arbejdet i miljøgruppen er struktureret således at medlemmerne går rundt i miljøet til dagligt – og hvis der observeres noget, eller der kommer henvendelser, kan der nemt laves et ad hoc møde.

Arbejdsmiljørepræsentanter er ofte "spottere", men det vil være mere tilfredsstillende, hvis man kan komme problemer i forkøbet. Det er vigtigt at repræsentanterne er kendte i miljøet, orienterer kollegerne om hvad der sker og opfordrer kolleger til at komme til dem. Temperaturmålingen "Begejstring og belastning" på institutseminar i august 2015 var et forsøg på at være på forkant.

Spørgsmål/kommentarer fra Sv.O:

- Har I mulighed for at tematisere arbejdet med arbejdsmiljø – hvordan ser det ud lige nu? Se på hvordan der arbejdes med de psykiske problemer der omtales. Hvor kan der sættes ind – og hvor kan vi styrke de gode ting? Italesætte værdierne (hvad er det gode ved at arbejde, hvad savner vi)– der kan sættes mere proaktivt ind – evt. tage en person udefra ind for at komme med input.
- Se bort fra målbare mål – arbejd mere med proces – hvad vil I arbejde med det kommende år. Bevidst om lederens rolle – vigtigt at signalere at arbejdet med arbejdsmiljø tages alvorligt.
- Er der nogen, der skal have hjælp til at strukturere sin arbejdsdag? Det er en læringsproces – fx for Ph.d. studerende. Hvad gøres der for arbejdsmiljøudvalget for at hjælpe dem? Ph. D vejledere – har de fælles retningslinjer. Evt. en mulighed at arbejde koncentreret om dette. RRH: Det opleves ikke som en brandslukning – det er svært at lave fælles retningslinjer, da der er tale om en voksende gruppe med forskellige behov. Sv.O. kommer det ud i offentligheden? RRH spørgsmål om hvor meget, der skal ud – mange kulturer og traditioner – deres motivation skal komme fra dem selv.
- Hvad fylder for TAP-siden?: LeE: Det er vigtigt at acceptere at ens dag "hakkes i stykker" – ledelsen giver frihed under ansvar – Det, der fylder, er at der tages beslutninger som påvirker vores mulighed for at tilrettelægge arbejdsdagen.

6) Seneste års samarbejde:

Der er tilfredshed med den måde det har fungeret på, og hvis ikke arbejdsgruppen har de fornødne kræfter/kompetencer, så ved de hvor de kan skaffe det.

Der afholdes interne møder i arbejdsmiljøgruppen – Arbejdsmiljøudvalgsmøder er slået sammen med Samarbejdsudvalget.

Sv.O : Det er vigtigt at turde udfordre rammerne – selvom det kan være frustrerende igen og igen at forsøge at påvirke uden umiddelbar effekt.

KGO: Ignorering af opgaverne kan være en løsning. Under ansvar/godkendelse fra leder kan det være i orden at henvise til manglende ressourcer.

7) Har vi de fornødne kompetencer?

AAU skal tilbyde interne arbejdsmiljøkurser – også til ledere af afdelinger og institutter. En arbejdsulykke koster arbejds løn og udgifter som instituttet skal afholde. Campus Service arbejder også med at udvikle sig som organisatorisk enhed – vi er begyndt at kunne mærke at der er mere transparens end tidligere. Dialogmøder omkring det psykiske arbejdsmiljø udbydes igen næste år.

Der afholdes statusmøde i arbejdsmiljøgruppen når UØ vender tilbage.

ad 5 Psykisk og fysisk arbejdsmiljø

Intet specifikt til dette punkt

ad 6 Miljøforhold:

Sv.O: AAUs miljøleder er headhuntet. En ny stilling som miljømedarbejder i Campus Service forventes besat i nær fremtid.

ad 7 Eventuelt

Intet

ad 8 Mødeevaluering

Arbejdsmiljøgruppen afholder opfølgende møde når UØ er tilbage.

Sv.O bifalder den gode stemning, der er på mødet. Vigtigt at man kan snakke sammen om de problemer der findes – ellers kan de ikke løses.

Referat:

Mette K. Andersen