



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Department of Computer Science
Selma Lagerlöfs Vej 300
DK-9220 Aalborg
Tel: +45 9940 8080
Telefax +45 9940 9798
i16@cs.aau.dk
www.cs.aau.dk

Head of Department
Kristian G. Olesen
Tlf. 9940 9852

Secretariat Director
Helle Westmark
Tlf. +45 9940 8850

Referat af Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU) 2018-02

Tid: Tirsdag 8/5-2018, kl. 12.30-15.30

Sted: SL300 rum 0.2.15

Dagsorden:

1. Psykisk og fysisk arbejdsmiljø, herunder årets arbejdsmiljødrøftelse
2. Meddelelser fra udvalgets medlemmer
3. Overenskomstsituationen
4. Organisationsændringer
5. Strategiske indsatser
6. Eventuelt
7. Mødeevaluering

Mødedeltagere:

Gæst: Lis Nielsen, Arbejdsmiljøkonsulent

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

Medarbejderrepræsentanter: Lene Even, Christian Thomsen, Hans Hüttel, Mette K. Andersen

Ledelsesrepræsentanter: Kristian G. Olesen, Helle Westmark

Sekretær: Mette Kaufmann Andersen

Afbud:

Referat:

ad 1 Psykisk og fysisk arbejdsmiljø, herunder årets arbejdsmiljødrøftelse

Årets arbejdsmiljødrøftelse sker med deltagelse af arbejdsmiljøkonsulent Lis Nielsen og tager udgangspunkt i samme dialogskabelon som i 2017.

Arbejdsmiljøgruppen har afholdt regelmæssige møder i løbet af året. Årets runderinger foretages vha spørgeskema, der rundsendes til alle medarbejdere så snart dette er oversat og indskrevet i systemet. Fokus ligger i år på det psykiske arbejdsmiljø efter inspiration fra sparringsinstituttet på HUM.

Der har i årets løb været en sag på Campus KBH, som har affødt et påbud. Denne sag har i nogen grad påvirket arbejdet i arbejdsmiljøgruppen (positivt).

Der skal være valg til arbejdsmiljøgruppen i 2018. Alle nuværende medlemmer ønsker genvalg og Katja Hose, som hidtil har været suppleant, vil gerne deltage. Hvis flere kolleger er interesserede i at deltage, skal de være velkomne. Der kommer mere information om formalia for valget senere. De valgte skal selv melde deres engagement ind til deres respektive fagforeninger. Der skal tjekkes op på registreringer hos arbejdsmiljøsektionen.

Instituttet oplever en let opadgående tendens ang. sygefravær (langtidssygemelding), hvilket er bekymrende. Der er dog ikke noget, der entydigt peger på at det er arbejdsrelateret pga. forholdene på AAU.

I nedenstående er overskrifter fra dialogskabelonen markeret med kursiv. Ikke alle spørgsmål er gennemgået slavisk idet der er lagt op til en samlet drøftelse.

1. *Arbejds miljøets tilstand det seneste år; et bagudrettet perspektiv*

- *Hvilke særlige arbejds miljøudfordringer har vi oplevet det seneste år?*
 - Vi har nu en elite-smiley, uddelt af Arbejdstilsynet
 - Der har været en del udfordringer pga. de mange ændringer/reformiver/OK 2018, som har påvirket negativt. Organisationsændringen har for visse områder skabt en del uro.
 - Bemanning: økonomiområdet har været hårdt presset i en længere periode, men nu stabiliseret (indtil 1/10, hvor der igen er nye ændringer qua organisationsændringen.
- *Er der steder eller arbejds metoder, der udgør en risiko for arbejds miljøet eller er i en særlig risikozone mht. arbejds miljøet og i så fald hvilke?*
- *Hvad virker positivt på arbejds miljøet i vores institut/afdeling?*
 - Medarbejderne forsøger efter bedste beskab at efterleve forventningerne.
 - Institutleder føler det generende at der er indskrænkede muligheder for at honorere indsatser.
- *Har der været situationer, hvor vi har manglet viden om arbejdet med arbejds miljø*
 - – hvis ja, på hvilke områder?

2. *Arbejds miljøets tilstand netop nu; den aktuelle situation*

- *Hvilket billede tegner runderingerne af arbejds miljøet?*
 - Der er fin kontakt til de forskellige miljøer. Man mærker at rengøringspersonalet er hårdt presset. Der har været betydelig skepsis efter overgang til ny aftale og vi har mange observationer af mangelfuld rengøring pga. resurser. Kantinedriften bliver også kritiseret pga. dalende kvalitet/fleksibilitet og et højere prisniveau.
- *Hvilke målbare mål i handleplanerne afspejler generelle forhold i vores arbejds miljø?*
- *Hvad kan vi aflæse ud fra vores sygefraværstatistik? Hvad fylder mest, det lange eller korte fravær?*
- *Har det ændret karakter over tid og kan sådanne ændringer relatere sig til arbejds miljøet?*
 - Sygefraværstatistikken har været drøftet i gruppen. Den ligger på gennemsnitlige værdier, og er dermed ikke bekymrende. Det er en hård metier at være akademiker pga. stigende krav og, ikke mindst, egne forventninger. Der er en lille overvægt af kvindelige ansatte i sygemeldingerne – formentlig pga. barns sygdom og kønsfordelingen i TAP-gruppen, hvor sygefravær i højere grad betyder at fravær fra arbejdspladsen. Mest i øjnefaldende er en stigning på ph.d.- siden, hvilket vidner om større pres for at gøre succes.
 - Lis: HR-afd. afprøver et tiltag, hvor man sammenligner sygefravær på tre forskellige faktorer. Lis opfordrer KGO til at kontakte Nikoline Palmblad fra arbejds miljøsektionen. Lis opfordrer også til at huske på "building-support app'en. Det fungerer upåklageligt, men bliver ofte glemt i hverdagen.

3. *Samarbejdet fremover:*

- *Hvordan vil vi strukturere arbejds miljøarbejdet fremover?*
 - Gruppen er et godt team med en pragmatisk handlingsorienteret tilgang.
 - Der er pt ingen planer om ændringer i strukturen. I forbindelse med valg opfordres andre interesserede til at deltage i arbejdet.

- Lis informerer om at institutsparring igen i 2018 vil være med institut for kommunikation og psykologi. Institut for datalogi vil gerne være vært igen.
- *Er der behov for ændret opbakning til arbejdsmiljøarbejdet fra centralt hold?*
 - Det fungerer fint.

5. *Har I de nødvendige kompetencer til det fremtidige arbejdsmiljøarbejde?*

- *Har vi arbejdsopgaver, der kræver særlig arbejdsmiljøviden og kompetencer, og har vi det?*
 - Medlemmerne i arbejdsgruppen har måske ikke de faglige kompetencer, men er en blanding af pragmatiske dataloger og –sekretærer, som kan søge om faglig assistance, hvis det er nødvendigt.
 - Der har ikke været nogen arbejdsulykker. Institutet har fået en stor skæremaskine, der er aflåst jf. gældende sikkerhedsforanstaltninger.
- *Står vi over for nogen udfordringer i det kommende år, hvor vores viden om de arbejdsmiljømæssige konsekvenser og kompetencer til at handle er utilstrækkelige?*
 - Der er organisatoriske ændringer på vej, som pt er svære at forudse konsekvenserne af.
- *Hvad skal vi gøre for at indhente den viden kompetencer, som eventuelt mangler?*

Lis: Hvordan udbreder I hvad der sker i gruppen? KGO: Det sker dels over kaffen og dels på møder i institutregi. Der tages emner op på institutseminar i hhv. januar og august. Referater fra SAMU-møderne offentliggøres på instituttets hjemmeside. Der er generelt indtryk af at medarbejderne føler sig godt orienteret og ved hvem de kan gå til hvis der er problemer.

Lis gør opmærksom på afsnittet "Særligt for 2018" i dokumentet "Arbejdsmiljødrøftelsen i APV-arbejdet". Arbejdsmiljøgruppen skal svare på spørgsmål ang. psykisk arbejdsmiljø pga. sagen fra KBH. KGO har modtaget skemaet og vil sørge for indberetning til fakultets samarbejdsudvalg.

ad 2 Meddelelser fra udvalgets medlemmer

KGO:

Lønforhandling 2018 er netop afsluttet og resultaterne indrapporteres snarest muligt.

Medarbejderudviklingssamtaler afholdes medio maj og der vil være afrapportering på næste møde i SAMU.

Augustmødet (22/8) Fundraisingstrategi kunne være et punkt. Koordinationsudvalget holder et punkt åbent til præsentation af studieordningsrevisioner. Udkast præsenteres på PL-møde med orientering/opdatering af status for arbejdet med revision af studieordningerne.

Der skal snart nyudpeges koordinatore og nedsættes udvalg/uddannelsesgrupper. Ved de individuelle MUS kan man angive om man har interesse i at indgå i forskellige råd/udvalg (hvor der ikke er regelmæssige valg)

Meddelelser fra arbejdsmiljøgruppen:

Spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø udsendes inden for nær fremtid

Valg til arbejdsmiljøgruppen er i august 2018 – skal bekendtgøres snart, så medarbejderne har mulighed for at overveje evt. deltagelse i arbejdet.

Førstehjælpskursus påtænkes i august – Det forsøges at arrangere kursus på SEL300.

Årets arbejdsmiljøkonference torsdag 8. november – 2-3 deltager på mødet.

UØ:

Der afholdes kursus i "Skype for business" d. 29/5 med introduktion til de forskellige muligheder. UØ udsender information om udlevering af head set og tidspunkt for overgang.

ad 3 Overenskomstsituationen

Der er indgået forlig, som skal til afstemning.

Det er en lettelse for alle efter måneders bekymring, ikke mindst for vores udstationerede medarbejdere, som dog nåede at blive undtaget for at komme hjem.

Der er pt. ikke anledning til yderligere kommentarer.

ad 4 Organisationsændringer

Arbejdet med organisationsændringen er faseopdelt i 1) en situationsrapport, som er afklaret. 2) analyseperiode og 3) implementering.

Studiegruppen inviterede interesserede til møde mandag d. 30/4. Der blev givet information om status og lagt op til efterfølgende deltagelse i workshops, hvor man kunne bidrage med kommentarer. Den forventede mulighed for input blev noget forceret. Svært at komme med konstruktive bemærkninger. Man finder det bekymrende at ingen på institutniveau har været involveret (kun i arbejdsgruppen), som de har været på ph.d- og økonomiområdet. Processen omkring studiedelen har skabt en del bekymring/uro på den administrative side – dels på institutterne, men specielt for fakultetspersonalet.

Der er nedsat endnu en arbejdsgruppe med studieledelse, her er Uffe Kjærulff formand.

Der er pt. ingen information om arbejdet i kommunikationsgruppen.

Mht. personalefordeling, så har fakultetspersonalet udfyldt kompetencekort. Information om fordeling af personale forventes inden sommerferien.

ad 5 Strategiske indsatser

"Viden for verden" er institutionens strategi – og institutterne arbejder for at opfylde de målsætninger, der er sat i den forbindelse, herunder den nye økonomimodel.

ad 6 Eventuelt

Fundraisingstrategi på dagsordenen på kommende institutseminar i august.

ad 7 Mødeevaluering

Der er aktioner på diverse punkter.

Referat:

Mette K. Andersen