



Referat af Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Institut for Kultur og Læring den 24. august 2022

Deltagere: Keld Thorgård, Lone Stoustrup, Rikke Ørngreen, David Stevens, Susanne Aarup, Mette Hvillum

Afbud: Mette Simonsen Abildgaard

Øvrige deltagere: Jane Bak Andersen (referent)

1. Er foregående års mål nået?

Det er vigtigt at holde gang i dialogen. Det betyder meget for trivslen. Hos TAP er der blandt andet fokus på at styrke dialogen teams'ene imellem.

Vi har kommunikation med i den nye handleplan. Nogle mål heri har været procesmål. Dem arbejder vi videre med og konkretiserer. Der er sket rigtig meget i forhold til kommunikationen på instituttet. Intranet forbedres løbende, informationsmails sendes løbende ud fra ledelse, fra HR etc. Vi er blevet bedre til at arbejde med procedurebeskrivelser og der er vedvarende fokus på arbejdet med informationsflow i organisationen.

Forskningsfredskataloget er blevet færdigt og der er fortsat fokus på behovet for forskningsfred hos ledelsen.

Der er arbejdet med arbejdsmiljø i forskellige regi, ikke kun i AMiU. Arbejdskulturen og samarbejdet har været udfordret på grund af Corona-nedlukningerne.

Udover hvad vi i øvrigt har arbejdet med, er vores største udfordring nu udmeldingen om uddannelseslukninger i København. Vi har specifikt nedsat underudvalg på tværs af SU og AMiU for at kunne håndtere udfordringen bedst muligt i udvalgsregi.

Vi har fået mere afklarede måder at modtage nye medarbejdere på. Ansvarsfordelingen er klar i forhold til hvem der gør hvad hvornår (er det HR-medarbejder, er det sektions- eller forskningsgruppeleder, TAP personale- eller områdeleder etc.

I forhold til re-boarding efter corona har vi gjort forskellige tiltag, fx onsdagsmorgenmad, fælles forskningsmøder, TAP fælles frokost turnus etc.

Under vores fokusgruppeinterviews kom det frem, at der hos nogle stadig kan være tvivl om, hvem man skal gå til med forskellige spørgsmål. Man skal som udgangspunkt altid gå til sin personaleleder, hvis man er i tvivl samt hvis man har brug for at drøfte trivsels- eller kompetenceudviklingsrelaterede temaer.

Den fysiske træning, som er forsøgt igangsat med elastiktræning mm., går det lidt op ad bakke med. Vi vil gerne prøve at lave nye tiltag.

Ved den fysiske rundring i Aalborg var der mange kommentarer til lokalerne, og alle de ting, der kan forbedres, er blevet det.



I København er der afgivet m2. Det kan mærkes. Det kan være, at de enkelte grupper forandrer sig både i Aalborg og København. Mette H og Mette A laver rundering i København i midten af september.

Det er vigtigt at AMiU repræsentanterne viser ansigt rundt omkring med jævne mellemrum.

2. Hvad skal være fokus det kommende år?

Optagelsestallene har optaget mange og givet anledning til en del bekymringer. Vi skal have opmærksomhed på det. Det er på dagsordenen til næste møde i SU også. Der er en artikel på AAU update i dag (240822).

MUS er ligeledes omdrejning for mange af tingene i handleplanerne sammen med opgaveafklaring.

Der skal være fokus på mailhåndtering. Der arbejdes på planlægning af kursus i det.

Der arbejdes med udviklingen af det administrative område. Der er fokus på både teams og tværgående dialog og samarbejde. Et fælles TAP kompetenceudviklingsforløb vil blive igangsat efter indhentning af tilbud.

Rolleforståelse tages op løbende bredt i instituttet.

Samspillet mellem fremmøde og hjemmearbejde. Der vil blive sendt en mail ud, hvor alle opfordres til at bruge arbejdspladsen og kollegaerne. Der er nogle, der er her meget lidt. Fremmøde 3 dage om ugen er et godt pejlemærke.

Vi skal evaluere ULD handleplanen. Evalueringen vil være på dagsordenen til næste møde i AMiU. Der skal udarbejdes nye ULD handleplaner til næste forår.

Når vi har gæsteforskere/ph.d.ere eller der er andre besøgende, bør vi gøre en indsats for at afstemme, hvad man forpligter sig til som vært. Der skal udarbejdes en procedurebeskrivelse for hvordan gæster, forskningsgrupper og institut skal behandles/modtages/informeres og hvilken rolle forskningsgruppe hhv. individuelle værter har.

3. Hvordan skal samarbejdet foregå?

Der er indkaldt til to møder i AMiU pr. semester 1 år frem. Hvert andet fysisk og hvert andet online. Det er en fin frekvens.

4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?

Vores mål for det kommende år fremgår alle af vores handleplaner.

5. Hvilke øvrige input er evt. medtaget i drøftelsen?

Vi har taget udgangspunkt i vores handleplaner, fokusgruppeinterviews og runderinger.



6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation

Den nuværende arbejdsmiljøorganisation fungerer fint som den er.

7. Kompetenceudviklingsplan

Susanne deltager i SSH arbejdsmiljømøde. .

AAU's arbejdsmiljøkonference afholdes den 10. november.

Vi har drøftet kompetenceudvikling. Der er mulighed for at deltage, og det tages op på institutniveau.

Navne på Arbejdsmiljørepræsentanter og Arbejdsmiljøleder	Har deltaget i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (3 dage) Sæt X	Skal deltage i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (3 dage) Dato	Tilbud om uddannelse efter 9 mdr. (2 dage) Dato og uddannelse / emne*	Tilbud om årlig efteruddannelse (1,5 dage) Dato og uddannelse / emne*
Keld Thorgård	X			
Lone Stoustrup	X			
Rikke Ørngreen	X			
David Stevens	X			
Mette Simonsen Abildgaard	X			
Mette Hvillum	X			
Susanne Aarup	X			