

# Referat af møde i AMiU ved Institut for Kultur og Læring

---

Dato: Torsdag den 15. december 2022, kl. 13.30-15.00

Sted: Online

Til stede: Keld Thorgård, Rikke Ørngreen, Lone Stoustrup, David Stevens, Mette Simonsen Abildgaard, Mette Hvillum, Susanne Aarup, Jane Bak Andersen (referent)

## Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper
3. Status på lukning af uddannelser i Sydhavnen
4. Kommunikation mellem SU og AMiU og af udvalgets arbejde generelt
5. Handleplaner (status)
6. Status på reoler på kontorerne i Kroghstræde, samt nærulykke og oprydning i Sydhavnen
7. Den nye APV koncept (Bilag)
8. Indkøb af hjælpemidler (præsentation)
9. Eventuelt

## 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

## 2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper

Sydhavnen: Der har været Evita instruktion. Det fylder meget i øjeblikket. Det føles som et administrativt pres der bliver lagt på forskerne. Det er svært at få systemet landet på en konstruktiv måde. Vi skal helst undgå at folk bliver stressede på grund af det. Emnet skal på som punkt til næste møde. Det kan også være relevant at drøfte i SU.

Aalborg: Mette og Susanne havde møde med TAP kollegaerne i går. Det var et fint møde, men det er et stort forum at tale i, hvis man har noget på hjerte. Derfor blev man opfordret til at komme direkte til udvalgets medlemmer, hvis der er noget man gerne vil tale om.

Regeringsgrundlaget og den 1 årige kandidatuddannelse føjer sig til listen over tiltag/reformer man har skullet forholde sig til i den senere tid. Pt. ved vi kun, at regeringen har ønske om at forandre på uddannelsesområdet, men vi har ikke noget konkret at kunne orientere om. Emnet skal på dagsordenen til næste møde.

## 3. Status på lukning af uddannelser i Sydhavnen

Keld og Rikke har haft samtaler med en række medarbejdere om fremtidige muligheder og hvad man kunne forestille sig af tiltag, vi kan have glæde af på længere sigt. Det har været meget nyttigt, og samtalerne vil fortsætte på et senere tidspunkt. Der blev talt om og skal fortsat tales om udviklingstiltag og samspillet med tingenes tilstand.

Der kommer også opsigelser, måske på baggrund af lukningerne, både på VIP og TAP side. Vi må prøve at finde så gode løsninger som muligt. På TAP området bliver en deltidsansat medarbejder i Sydhavnen sat op i tid og der suppleres i Aalborg. Der er fundet nogle gode løsninger her og nu, som har kunnet løse situationen hurtigt.

Det at nogen siger farvel nu, behøver ikke nødvendigvis have noget med situationen i Sydhavnen at gøre. Vi håber at kunne fastholde vores gode kollegaer men forstår godt, hvis nogen vælger at forfølge de muligheder, der er andre steder.

Ledelsen og medarbejderne har en sparring om tingene. Hvordan oplever medarbejderne det, når vi fra ledelsen siger noget. Nogle ting vil altid være usikre, bl.a. om hvordan tingene udvikler sig. Der er stor opmærksomhed i ledelsen på at orientere løbende og klart, men nogle ting lader sig ikke forudsige, og dette er selvfølgelig en vanskelighed ift. at kunne informere.

## 4. Kommunikation mellem SU og AMiU og af udvalgets arbejde generelt

Der er en tilstedeværelsespolitik under udarbejdelse, som drøftes og kvalificeres i ledelsesregi, hvorefter den behandles i SU. Endvidere skal SU informeres om det nye APV koncept, og om hvordan vi tænker at håndtere det.

Vi skal have talt med instituttet om regeringsgrundlaget. Det skal ikke rydde dagsordenen hver gang der sker noget, og det gør der jo løbende. Vi skal finde et leje for samtalen, hvor vi kan drøfte det nye

på måder, der ikke fører til, at vi mister modet. Der er brug for, at vi konstruktivt taler om tingene og hvad vi kan gøre. Dette tages også op i SU. Vi vil arbejde på at finde en god balance, så det ikke kommer til at rydde hele sendefladen. Der er ikke noget konkret endnu, og vi vil gå videre ind i det når vi ved noget mere. Vi skal slå koldt vand i blodet lige nu.

Der skal ske ny udpegning til SU nu. Mette er i dialog med de forskellige TR herom.

## **5. Handleplaner (status)**

Keld indledte med kommentarer til nogle af punkterne. Vi skal have noteret, hvad der er sket i forhold til de forskellige punkter.

Pkt. 1: Opgaveafklaring. Det har været et emne til alle MUS. Vi har ændret måden vi planlægger undervisning på, ved nu at kigge på et helt år i stedet for et halvt år.

Pkt. 3: Der er sat udviklingsforløb i gang i administrationen.

Pkt. 4: Punktet skal omformuleres, da de omtalte funktionsbeskrivelser ikke vil blive udarbejdet.

Pkt. 5: Forholdet mellem fremmøde og hjemmearbejde. Det er blevet drøftet meget både i ledelsesgruppen og i andre sammenhænge. Vi opfordrer folk til at møde op for at forbedre samarbejdet og det sociale. Der skal i SU udarbejdes en tilstedeværelsespolitik, da det har betydning for både opgaveløsningen og for trivselen. Der følges op på det, men vi ved godt, at der kan være mange årsager til at være fraværende.

Pkt. 6: Infowflow og arbejdet med procedurer. Intranettet er blevet styrket og skal styrkes yderligere. Der er gjort en række tiltag i forhold til det fysiske arbejdsmiljø, hvor der bl.a. er blevet malet og istandsat på gangarealer i Aalborg.

## **6. Status på reoler på kontorerne i Kroghstræde, samt nærulykke og oprydning i Sydhavnen**

Der er bestilt nye reoler til Sydhavnen. De ankommer den 22. december. Det er igangsat, at eksisterende reoler, vi allerede har og som lever op til de nye krav,, kan flyttes til andre lokaler. Når alle vægreoler er tømt, bliver reolerne taget ned, væggene bliver repareret og malet. CAS er i denne sammenhæng ret fleksible og Anna aftaler med dem hen ad vejen. Alle høje reoler skal fastgøres på. Der er især i visse dele af instituttet brug for oprydning i og fjernelse af genstande ovenpå eksisterende, høje reoler. Der er givet direkte besked til de relevante medarbejdere/miljøer.. Der er tilbudt studentermedhjælp til at hjælpe med at tømme reoler, hvis det er nødvendigt. Alle inkl. CAS er meget opmærksomme på, at det skal gå så smertefuldt som muligt.

De væghængte reoler er blevet eftersat via stikprøver i Aalborg, og her er ingen problemer.

## **7. Det nye APV koncept (Bilag)**

Man har fra centralt hold besluttet, at trivselsbarometeret udbygges og kun kommer ud hvert andet år - i lige år. Derfor vil hele APV processen blive lavet om og følge dette. Arbejdsmiljødrøftelse skal stadig gennemføres hvert år i slutningen af året. De forskellige statistikker, der udarbejdes, vil ligeledes blive udarbejdet hvert år, og vi skal have en eller anden form for kontakt til arbejdsmiljøsektionen hvert år. Arbejdsmiljøkonferencen vil hvert andet år blive afholdt lokalt, og hvert andet år vil det være

universiteternes arbejdsmiljøkonference. Vi skal dog lave en ny APV, hvis der kommer væsentlige ændringer i vores arbejdsvilkår.

Vi skal så finde ud af hvad vi gør i de år, hvor der ikke er noget.

Til brug for handleplanerne, er det fint med gruppeinterviews hvert andet år, da det slider på organisationen. Det år, hvor der ikke skal udarbejdes handleplaner, kan vi opfordre sektionerne til at sende tilbagemeldinger ind.

Vi afholder stadig møder og genbesøger handleplanerne hele tiden. Vil også fortsat indkalde TAP til informationsmøder.

Det er en god ide at opfordre sektionerne til et tjek ind. Vi kan evt. sende handleplanerne ud til dem og bede om feedback. Dette gør folk aktive og giver dem medansvar.

Vores fokusgruppeinterviews har været baseret på trivselsbarometeret, så det vil være overflødigt at holde disse interviews hvert år.

En høringsrunde i miljøerne er en god ide, så det er det vi gør. Vi kan så lægge de øvrige ting ind i vores årshjul.

Der er valg af arbejdsmiljørepræsentanter til marts.

## **8. Indkøb af hjælpemidler (præsentation)**

Vi har investeret en del i ergonomi i år. Der har været nogen, der har haft senfølger efter sygdom, hvor der er købt filterskærme ind. Ellers drejer det sig især om rygproblemer og skærmbriller. Der er købt støttepuder man kan sidde på, samt massage til at sætte på stolen. Vi har købt varme til nakken, hvis man døjer meget med hovedpine. Ståmåtter, så man står bedre. Der er et lager i Sydhavnen og et lager i Aalborg. Derudover er der træningselastikker i både Sydhavnen og Aalborg.

Susanne har til en begyndelse introduceret alt det nyindkøbte for TAP og har fået mange positive tilbagemeldinger. VIP er efter institutseminaret også begyndt at efterspørge hjælpemidlerne. Der er mange der fryser og dermed får ondt i nakken.

Der blev spurgt til, hvad betingelserne er for at få bevilget et hjælpemiddel, fx en sadelstol, om der skal en henvisning fra lægen. Det er en konkret vurdering fra personalelederen. Vi har sadelstole på lager, så man kan afprøve den.

Det skal vurderes fra sag til sag hvad der skal til. Nogle ting kræver instruktion. Man skal starte hos sin personaleleder og derefter hos arbejdsmiljøudvalget. Der er nogle typer af hjælpemidler, man ikke bare kan gå i gang med at bruge. Der er særlige instruktioner, fx til hvor lang tid man må benytte en sadelstol oa.

De ergonomiske hjælpemidler kan ikke udlånes til brug i hjemmet men skal altid befinde sig på AAU.

Da det ikke er sikkert, at det er det man selv tror der er behovet, kan man få besøg af en ergonom. Der skal samles sammen, så vedkommende kan tage flere besøg samme dag.

Vi skal udarbejde en oversigt på intranettet over de ting vi har - delt op på Aalborg og Sydhavnen. Og det skal sikres, at der er en fremgangsmåde for (registrering af) udlån og aflevering af diverse.

## 9. Eventuelt

Oplevelsen af udfordringer med nye administrative systemer skal (som tidligere nævnt) tages op igen på næstkommende møde og i SU.

Der er dog en oplevelse af udfordringer med de administrative systemer, fx også rejseafregninger, som kan være komplicerede at udarbejde. Der er mange der lægger rigtig mange penge ud i meget lang tid, fordi man ikke rigtig orker at kaste sig over afregningen. Det er vigtigt, at afregningerne ikke hænger, og der er mulighed for administrativ hjælp til systemet både i Aalborg (Kim og Tina) og i Sydhavnen (Anna)..

Det drejer sig også om Evita og systemet til registrering af større etiske spørgsmål i projekter. Der er mange medarbejdere der er under stort arbejdspress, og det kan være svært at se hvor man skal finde tiden til det. Det kan nogle gange være svært at se formålet med de nye administrative systemer.

Der er flere elementer i spørgsmålene vedr. administrative systemer, og det er noget vi skal arbejde med, så vi kan sikre de bedst mulige arbejdsgange. Der sker øget digitalisering, hvor rigtig meget kommer udefra, men der er visse ting, vi kan gøre noget ved på instituttet. Antallet af steder hvor man skal gøre noget, øges. Nogle gange kan vi skubbe til vilkårene, og andre gange kan vi ikke.

Evita-delen skal "masseres" lidt inden den falder helt på plads. Reolerne har fyldt rigtig meget i administrationen på det seneste. Anna skulle også meget gerne kunne understøtte fx rejseafregninger mere til næste år.

Susanne har været en del af introduktionen af Evita, og skepsis er meget forståelig. Vi har gjort meget ud af at fortælle, at der er hjælp at hente i administrationen. I 2023 overgår vi til et nye økonomisystem, og her vil der også ske forandringer. Administrationen er meget obs på at understøtte implementering og brug af nye administrative systemer bedst muligt, herunder også ift. det nye økonomisystem.

Vi skal have skriftliggjort arbejdet med de administrative systemer. Vi skal sikre gode processer. Det tages op i udvalget her og i SU.

21.12.2023

JBA