



*Kan frit distribueres
Udkast*

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Jane Bak Andersen
Telefon: 9940 8006
Email: jband@ikt.aau.dk

Dato: 11-12-2023

Referat af Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Institut for Kultur og Læring den 23. november 2023

Deltagere: Keld Thorgård, Rikke Ørngreen, Mette Simonsen Abildgaard, Susanne Aarup, Mette Hvillum, David Stevens

Afbud: Lone Stoustrup

Øvrige deltagere: Jane Bak Andersen (referent)

1. Er foregående års mål nået?

Arbejdsmiljødrøftelse på SSH den 21. november:

Der blev på mødet holdt oplæg omkring de forskellige udvalg på fakultets- og direktionsniveau. Det er godt at have noget fælles at arbejde hen imod. Der var forskellige drøftelser på tværs, samt noget om handler for ligestilling og diversitet.

Det handlede meget om samarbejde og informationsflow. Hvad må man sige og hvad må man ikke sige. Det kan være svært at handle på noget, som man ikke ved sker.

Der er kritik af en for lukket kultur på AAU. Vi skal have blik på en god kultur for inddragelse af medarbejdere og udvalg. Vi skal informere om det rigtige og holde høring om de rigtige ting. Inddragelse skal doseres rigtigt og gøres på den rigtige måde.

Bl.a. er budgetlægningsprocessen et eksempel. Der arbejdes med budgettet stort set hele året. Der er også mange eksterne forhold der gør sig gældende. Her er det vigtigt at det bliver offentliggjort på det rigtige tidspunkt for at give det rigtige billede.

Gode eksempler på inddragelse er fx evaluering af sammenlægning af forskningsgrupper og studienævn. Man skal også kunne sige kritiske ting i en evaluering. Det hører med.

HAMiU er blevet foreslået at lave en side med ting, som de øvrige AMiU kan arbejde videre med.

FSU har faste punkter på dagsordenen. Det burde også gå den anden vej, så de har fokus på hvad der sker på institut-niveau – på de mere konkrete ting.

Der blev diskuteret sammenlægning af SU og AMiU på instituttet. Mere om det under pkt. 6.



Handleplanen:

Pkt. 1.: Der kommer hele tiden nye udfordringer. Det seneste der er sket er at de forskellige studienævn ikke har så mange timer til rådighed. Derfor har flere uddannelser lavet om på forberedelsesnormen. Der er flere der er nervøse for deres stillinger. Det er ikke fordrende for trivselen.

Der har været meget stor nedgang på optaget på vores bacheloruuddannelser. Det vil få indvirkning på timetildelingen til de enkelte uddannelser. Det er en stor udfordring.

Pkt. 3.: TAP forløb med Kasper Lorentsen har været utroligt vellykket. Det har været rigtig godt for samarbejde og trivsel – også i forhold til at løse arbejdsopgaver. Vi fortsætter med fælles TAP møder hvor de enkelte teams står for at arrangere. Punktet betragtes som afsluttet i handleplanen.

Pkt. 5.: Samspil mellem fremmøde og hjemmearbejde. Man er en del af et kollektiv. Vi skal rykke sammen, ikke kun fysisk, men også kollegialt. Det er det der skal italesættes som baggrunden for det. Punktet skal fortsat være på handleplanen, men omformuleres.

Det handler ikke kun om online hjemmearbejde/fremmøde. Der er også nogle gange andre forhold der gør, at man i perioder ikke er der, fx feltarbejde. Det skal italesættes. Der er stor forskel på hvem der har behov for fællesskabet. Det giver snak, at der er folk der forlader os.

Der har været meget snak om fortætning i forhold til fremmøde. Vi synes vi har nogle gode arbejdspladser.

Det er svært at fjerne punkter på handleplanen i forhold til VIP, da det er ret store punkter.

Det bliver godt at få afholdt MUS samtaler, da der er nogen der ikke har haft det længe.

2. Hvad skal være fokus det kommende år?

Trivselsbarometer. Vi skal forholde os til resultatet og blive klogere på nogle ting derefter. Der skal tages stilling til, om det er fokusgrupper der skal til igen i forhold til handleplanen, eller om det er noget andet.

Administrativ undersøgelse i forhold til Campus København. TAP understøttelse i København er klart et opmærksomhedspunkt, også for at kunne lave gode og gennearbejdede ansøgninger til ekstern funding.

Der skal fokus på timetildeling i forhold til mindre optag på uddannelserne

Der skal igen fokus på fysisk tilstedeværelse

Punktet vedrørende arbejdspress og trivsel skal genformuleres.

3. Hvordan skal samarbejdet foregå?

Man ved efterhånden hvem man skal henvende sig til. Vi har nogle gode møder i udvalget. Møderne kan flyttes i forhold til hvem der kan/ikke kan, så der hele tiden er størst muligt fremmøde.



I København savner man onsdagsmorgenmaden i forhold til at få vendt nogle ting.

Vi kunne overveje at lave plakater der viser hvem der sidder i de enkelte udvalg og hvem ledelsen er.

4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?

Vores mål for det kommende år fremgår alle af vores handleplaner. Nye mål kommer til at fremgå af de nye handleplaner. Handleplanerne formuleres ud fra resultaterne af trivselsbarometer og fokusgruppeinterview, der vil blive gennemført i foråret 2024.

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

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

6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation

Det kunne give god mening at lægge de AMiU og SU sammen, men det giver også god synergi med to udvalg. Vi er nu så forankrede i AMiU gruppen, at vi er stærke nok til at få en plads i et fælles udvalg. Vi er ikke så sårbare. Vi kan evt. tage fat i andre institutter for at høre dem hvordan det går.

Det har tidligere virket som om at arbejdsmiljøet blev en smule nedprioriteret. Det må ikke ske igen, og det kommer det heller ikke til. Tiderne har ændret sig siden ovenstående. Mødeaktiviteten bliver mindre, men vi skal være opmærksomme på at begge udvalg får sin plads i det store udvalg. Der er mange punkter på de to dagsordener der går igen. Fokusgrupper er en god ting, hvor man kan drøfte ting på tværs af de to udvalg.

Det bliver udvalgets opgave at sørge for at der bliver talt om nogle punkter på bestemte måder. Der hersker en god dialogisk kultur i begge udvalg.

Der kan altid laves undergrupper, hvis der er emner der kun vedrører det ene udvalg.

Sammenlægningen skal drøftes i SU også.

7. Kompetenceudviklingsplan

Der er en del gode kurser man kan deltage i. God ide at tilmelde sig hvis det er relevant. Sendes rundt til udvalgets medlemmer. Det kunne være en god ide at deltage i fællesskab, så man kan drøfte det sammen bagefter. Spørge arbejdsmiljøsektionen om de kan understøtte arbejdsbelastning i omskiftelig tid.



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			
Rikke Ørngreen	X			
Lone Stoustrup	X			
Mette Hvillum	X			
Susanne Aarup	X			
Mette Simonsen Abildgaard	X			
David Stevens	X			