



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 21-11-2024

Referat af Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Arbejdsmiljøudvalget på Institut for Kultur og Læring den 21. november 2024

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

Afbud: Rikke Ørngreen

Øvrige deltagere: Jane Bak Andersen (referent)

1. Er foregående års mål nået?

Handleplanen fra 2022:

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 baceheloruddannelser. 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.

Det første punkt i de nye handleplaner handler om at forbedre kommunikationsgangene. Det har vi haft fokus på tidligere, men denne gang handler det om krænkende handlinger og sexisme. Der skal skabes rum til at man kan gå videre med det, og man skal vide hvem man kan gå til hvornår.

Der er blevet omstruktureret på TAP-området, og der er skabt forum for samspil mellem teamlederne. Vi skal være opmærksomme på, hvor administrationen er på vej hen. Det nye institutteam fungerer rigtig godt. De har fokus på samspillet mellem råd, udvalg og ledelsesgruppen, hvor mange dagsordenspunkter og indstillinger bliver de samme.



De lokale arbejdsmiljøgrupper fungerer godt. Vi har lavet jævnlige rundringer og der er efterhånden godt kendskab til medlemmerne af arbejdsmiljøgrupperne. Campusservice var i forbindelse med rundringerne gode til at reagere.

Forud for møde i AMiU indkaldes alle TAP til et møde, hvor dagsordenen bliver gennemgået. Dette sker også for at der kan tages punkter med den anden vej.

2. Hvad skal være fokus det kommende år?

Vi skal arbejde videre med resultatet af trivselsbarometeret 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.

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

Der skal igen fokus på fysisk tilstedeværelse

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.

Vi overvejer 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, som løbende opdateres. Handleplanerne formuleres ud fra resultaterne af trivselsbarometer og evt. fokusgruppeinterview, der i givet fald vil blive gennemført i foråret 2026.

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

Vi har taget udgangspunkt i vores handleplaner, input fra medarbejdere og rundringer.

6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation

Da mange dagsordenspunkter går igen for hhv. SU og AMiU, har vi det seneste år lavet forsøg med fælles møder for de to udvalg. Første del af møderne holdes sammen og anden del er på skift koncentreret om hhv. SU og AMiU. Der er god synergi mellem de to udvalg, og det fungerer rigtig godt. Det har tidligere virket som om at arbejdsmiljøet blev en smule nedprioriteret, men vi er nu så stærkt forankrede i AMiU gruppen, at vi er stærke nok til at få en plads i et fælles udvalg.



Fokusgruppeinterviews i forbindelse med handleplanerne er en god ting, hvor man kan drøfte ting på tværs af de to udvalg.

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

7. Kompetenceudviklingsplan

Der er en del gode kurser man kan deltage i. Det er en god ide at tilmelde sig hvis det er relevant. Kursustilbudene sendes rundt til udvalgets medlemmer. Det kunne være en god ide at deltage i fællesskab, så man kan drøfte det sammen bagefter.

Navne på Arbejds miljø-repræsentanter og Arbejds miljøleder	Har deltaget i obligatorisk arbejdsmiljø-uddannelse (3 dage) Sæt X	Skal deltage i obligatorisk arbejdsmiljøud-dannelse (3 dage) Dato	Tilbud om uddan-nelse efter 9 mdr. (2 dage) Dato og uddan-nelse / emne*	Tilbud om årlig ef-teruddannelse (1,5 dage) Dato og uddan-nelse / emne*
Keld Thorgård	X			
Rikke Ørngreen	X			
Mette Hvillum	X			
Susanne Aarup	X			
Mette Simonsen Abildgaard	X			
David Stevens	X			