

Referat af møde i AMiU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: Onsdag den 18. september 2019, kl. 9.00-11.00

Sted: Aalborg: Kroghstræde 3, lokale 2.107
København: A. C. Meyers Vænge 15, lokale 2.3.015

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

Afbud fra: Martine Hocke

1. Godkendelse af dagsorden
2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper
3. Besøg af Arbejdstilsynet i Aalborg (orienteringspunkt)
4. Fremtidsværksted/fokusgruppeinterviews (orienteringspunkt)
5. Handleplan, opstart på udarbejdelse af ny
6. Orientering fra møde i HK Stat om Arbejdstilsynets arbejde v/ Martine
7. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper

Sydhavnen:

Der blev spurgt til, om der skal være repræsentation fra tidligere CGS i udvalget? Den nuværende repræsentant er på barselsorlov lige nu, og har derefter sagt sin stilling op.

Det blev besluttet, at det fremover vil være Andreas, Martine og Rikke der repræsenterer alle medarbejderne i Sydhavnen.

Der er lavet en lokal rokade i forhold til kontorpladserne på instituttet.

Vi skal bruge handleplansarbejdet til at fokusere på hvad vi vil arbejde med fremover.

Aalborg:

Susanne og Mette har haft indkaldt TAP til møde. Der blev en rigtig god dialog.

På dette møde blev der bl.a. talt om den fysiske placering. Nogle af dem der sidder alene på kontorerne føler sig isoleret, da de sidder overfor en mur. De føler sig lidt udenfor. Samtidig føler de sig strategisk dårligt placeret i forhold til de studerende.

De tidligere CGS'er føler sig rigtig godt taget imod.

Mange har indtrykket af at Institutsekretariatet er et lag imellem ledelsen og dem, og ikke at de er en søjle som de øvrige søjler. Der har været sendt mails ud, som er blevet misforstået, så der mangler måske nogle gange en forhistorie og et formål når der sendes noget ud.

Nogle vil gerne have flyttet fredagsmorgenbrødet til kl. 8.30 i stedet for 9.30. Dette bliver dog praktisk meget svært at gennemføre, da man ikke kan nå at brygge al den kaffe der skal til.

Der blev talt om informationsflow. Man hører nogle gange noget på vandrørene, som man ikke får yderligere bekræftet.

Der blev endvidere talt om synlighed – både for hvad angår Keld og Lone.

Der kom forslag om et møde med Lone – bare et uformelt kaffemøde i frokoststuen – ca. 1-2 gange om måneden, hvor der kan informeres om forskellige ting.

Der blev talt om sammensætning af arbejdsgrupper: Sammensætningen af enkelte arbejdsgrupper blandt TAP kan måske bredes lidt mere ud, så flere får chancen for at deltage.

Det er generelt svært at være ny i en gammel organisation.

Der planlægges medarbejdermøder for hele instituttet 2 gange om året,.

Overgangsledelsen arbejder på at finde en model, hvor der er en tættere personaleledelse, for Keld bliver institutleder på en anden måde end begge institutter har været vant til. Vi er nu blevet så store, at ledelsen skal bygges op på en anden måde.

3. Besøg af Arbejdstilsynet i Aalborg (orienteringspunkt)

Vi fik uanmeldt besøg af Arbejdstilsynet sidste torsdag morgen. Mette, Susanne og David havde møde med dem i ca. 3 timer.

De fik en god snak i forhold til afskedigelser og sammenlægningen – også om det psykiske arbejdsmiljø i forhold til VIP. De kunne også vise dem dagsordenen for dette møde, hvoraf de kunne se at vi arbejder med de ting vi siger vi gør.

De var rundt i de forskellige lokaler - både på kontorer og i seminarrum.

Som udgangspunkt ville de komme på et anmeldt besøg senere og tale med Keld, men da besøget var overstået, vurderede de, at det ikke var nødvendigt.

Til næste ledelsesmail: En beskrivelse af AMiU og hvem man skal gå til.

Vi skal have styr på beredskab i forhold til "terror", en pårørendeliste hvis der sker noget samt en ambulanceliste.

Der bør også udarbejdes lister over hvem der kan førstehjælp etc.

Vi får lavet en poster over arbejdsmiljøudvalget og hvem der kan førstehjælp. Den skal være smart, så den kan hænge i fx frokoststuen. Det er vigtigt at medarbejderrepræsentanterne er der, da man kan gå til dem udenom ledelsen.

Jane laver fysisk mappe med diverse papirer, så vi ved hvor tingene er: APV, handleplan etc.

4. Fremtidsværksted/fokusgruppeinterviews (orienteringspunkt)

Fokusgruppeinterviews: Der blev på det tidligere CGS holdt fokusgruppeinterviews for VIP. De var delt op i 10 grupper a 8 deltagere. Ledelsen havde lavet en række spørgsmål, som blev stillet til samtlige grupper. Det var ikke alle VIP der deltog, men ca. 60-70%. Der kom noget meget interessant ud af det. Det tog temperaturen på arbejdsmiljøet på instituttet.

Ovenstående resulterede i handleplaner. Der var nogle VIP der følte sig lidt isoleret, hvilket gjorde, at der blev iværksat forskellige ting, der skulle have til formål til at forbedre det sociale miljø.

Vi kunne lave 3-4 grupper med medlemmer fra alle arbejdsgrupper om et års tid.

Fremtidsværksted: På det gamle Læring blev medarbejderne delt op i grupper med TAP og VIP hver for sig. Her gennemgik man kritikfasen, fantasifasen og realitetsfasen. Det var en god øvelse i at få øjnene op for hvad der i det hele taget kan lade sig gøre.

Fokusgruppeinterviews med nogle overordnede emner kunne danne baggrund for fremtidsværkstedet. Disse skal gennemføres om ca. 1 år, bl.a. med henblik på justering af handleplanen.

5. Handleplan, opstart på udarbejdelse af ny

Emner til handleplanen:

Lokalerokade (herunder samarbejde med AUB)

Sammenlægningen

Afskedigelsesprocessen. Der sker noget omkring arbejdet, større arbejdsbyrde og flere eksterne lektorer.

Tydeliggørelse af arbejdsmiljøarbejdet.

Tydeliggørelse af hvem der kan førstehjælp

Hvad skal folk gøre i tilfælde af brand eller andet

Invitere Arbejdsmiljøsektionen til et medarbejdermøde

Der skal være større transparens i forhold til forskellige politikker, både leder/medarbejder, men også medarbejder/medarbejder. Vi kan godt sende arbejdsopgaver videre til andre

Det blev diskuteret om der skal laves en ny APV efter institutsammenlægningen.

Efterskrift: Det skal der ikke. Jane har været i kontakt med Arbejdsmiljøorganisationen, som siger, at vi blot skal følge årshjulet for det kommende APV år.

6. Orientering fra møde i HK Stat om Arbejdstilsynets arbejde v/ Martine

Der var afbud fra Martine, men Andreas fremlagde på hendes vegne.

Der vil være større sandsynlighed for at der vil være genbesøg fra Arbejdstilsynet, når man har haft et påbud, og de vil hurtigere reagere hvis der kommer henvendelser fra medarbejderne.

Arbejdstilsynet er glade for den regel om, at de må tale med medarbejderne uden ledelsen er til stede.

7. Eventuelt

Der blev talt om placering af AMiU møderne. Det er ikke hensigtsmæssigt onsdag kl. 9.00. Næste møde er derfor blevet flyttet til kl. 9.30. Af hensyn til Martine vil der ikke fremover blive aftalt møder i udvalget om onsdagen.

Der blev spurgt til en status på institutsammenlægningen. Hvordan går det?

Det går godt, men vi er i overgang og man kan godt blive lidt utålmodige. Vi skal huske at vi kun har været i gang i ca. 1½ måned. Der har i den periode været en flytning i Aalborg, studiestart etc.

Der skal være lidt fokus på de midlertidigt ansatte VIP også. Når snakken går kan det gøre en hel gruppe af medarbejdere usikre.

30.09.2019

JBA