

Referat af møde i AMiU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: Tirsdag den 3. marts 2020, kl. 9.30-11.30

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

Deltagere: Keld Thorgård, Lone Stoustrup, Susanne Aarup, David Stevens, Mette Hvillum, Rikke Ørngreen, Martine Hocke, Andreas Birkbak

1. Godkendelse af dagsorden
2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper
3. Trivselsbarometer

<http://www.adm.aau.dk/personaleafd/hrfiler/>

4. Sygefraværsstatistik (Bilag)
5. APV, herunder handleplan
6. Ambulancekort, status
7. Beredskab
8. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper

Sydhavnen:

Har haft et lille formøde. Har fået forslag om ergonomi-gennemgang af arbejdspladserne i forhold til lys og fysiske ergonomiske forhold på arbejdspladserne. Det koordineres med Arbejdsmiljøsektionen, som er rigtig gode til det.

Det skal gøres tydeligere hvad arbejdsmiljøarbejdet går ud på. Der etableres en mappe med tydelige info-punkter om arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøsektionens hjemmeside er rigtig god.

Man er færdige med fysisk at flytte rundt på VIP siden. Det virker til at være landet meget godt.

TAP, Aalborg:

Mette og Susanne har taget en runde på temperaturen.

Kollegaerne tager sig af hinanden for at man kan holde ud at komme på arbejde i en turbulent tid.

Der har været tvivl om hvad formålet med kortlægningen er. Det har være godt at få en tidshorisont på. Det er godt at få det rammesat og få udstukket nogle delmål.

Vi er selv med til at skabe den positive ånd, så man skal nok sommetider tænke lidt over i hvilke fora man siger hvad.

Det er godt med information fra ledelsen. Det tager tid at finde den rigtige form at informere i.

Det kan være et problem, rent socialt, at nogle holder pause (spiser frokost) på gangen i stedet for i frokoststuen.

Der er planer om et fælles arbejdsmiljøseminar for HUM i april. Næste møde er den 9. marts.

I forbindelse med fejlmeldinger i bygningerne er der blevet udviklet en app, der hedder Building support. Denne kan hentes i App store eller Google play. Der er også link på Campusservices hjemmeside:

<https://www.campusservice.aau.dk/>

Det fungerer ret godt at fejlmelde via app'en og der bliver handlet hurtigt fra Campusservices side.

Der var brugt rengøringsmiddel i kantinen i Kroghstræde 3 forleden. Det lugtede meget stærkt. Vi bør spørge til hvad det er for noget.

3. Trivselsbarometer

Medlemmerne af udvalget kom med deres middelbare tanker og vurderinger:

Hvis man kigger på motivation er tallene forholdsvis gode. Mht. tilfredshed er vi noget længere nede på skalaen.

Man skal tænke på hvornår skemaet kom ud. Det var lige midt i uddannelseslukninger og sammenlægning. Den ser egentlig ganske godt ud i forhold til omstændighederne.

Hvis man er på motivation i forhold til tilfredshed. Motivation bunder i at vi har nogle rigtig spændende arbejdsopgaver. Uddannelseslukninger har ikke nødvendigvis noget med motivationen at gøre.

Der er flere der har oplevet mobning og chikane, men vi ved ikke hvem det handler om.

Martine har fået flere henvendelser fra kollegaer der føler sig mobbet, men som ikke vil have der bliver gjort noget ved det.

Mobning skal tages alvorligt, men definitionerne på hvad der er mobning er vigtige at have med. Hvad der bliver opfattet som sjov og spas af nogen, kan af andre blive opfattet som mobning.

Timing for udsendelse af trivselsanalysen var ikke særlig god. Man lukker uddannelser og dagen efter spørger man så til hvordan man så har det. Keld var meget bekymret for resultatet.

Vi er meget tætte på at have samme tal som Kommunikation.

Der er noget for os at arbejde med i handleplanerne.

Bl.a. fordeling af svarene på tilfredshed og motivation er spredt ud over hele paletten. Vi får svar i begge ender af skalaen på næsten alle spørgsmål.

Stress er ikke kun et 2019 problem, det strækker sig over meget længere tid.

Der har været indlæg på AAU Inside vedrørende stress. Det er tillidsrepræsentanterne der har svaret på indlæg fra rektor.

Vi skal have tallene foldet lidt mere ud. Der er ikke brug for et nyt spørgeskema, men der er brug for en dialog.

Denne drøftelse skal med i APV.

Andreas foreslog, at man kunne lave en hybrid mellem en fokusgruppe og et kvalitativt spørgeskema. Man kunne stille mellem 2 og 5 spørgsmål hvor der bliver svaret i tekst, bl.a.:

Hvordan ser en ideel arbejdsdag ud for dig?

Hvilke forhindringer møder du på din vej dertil?

Oplever du støtte fra dine kollegaer? Hvordan? Hvordan ikke?

+ evt. også noget om det fysiske arbejdsmiljø?

Der skal være en form for genkendelse i det. Mailen skal sendes ud fra den lokale arbejdsmiljørepræsentant, som opfordrer til at der bliver svaret.

Det kan give et godt indblik i hvad der foregår, men vi skal ikke føle os forpligtede til at forfølge alle kommentarer.

Vi oplever, at kollegaerne gerne vil snakke når vi kommer rundt og laver rundringer. Fordelen ved rundringer er at der kan stilles supplerende spørgsmål.

Der er brug for kvalitativ information. En mulighed er også at lave spørgeskemaer i Sydhavnen og rundringer i Aalborg. Der kan stilles uddybende spørgsmål og der er mulighed for at komme med uddybende kommentarer til trivselsbarometret.

Vi kan bruge ovennævnte som udgangspunkt til fokusgrupper og dermed til brug i handleplansarbejdet.

Hvad vi gerne vil vide mere om:

- Stress. Stress kan være flere ting.
- Tilfredshed
- Motivation. Hvad er det der motiverer dig?

Alle vil blive spurgt om det samme, ligesom alle er blevet spurgt i forbindelse med trivselsmålingerne.

Beslutning:

Der er tale om en 3-trins raket:

- Kvantitativ (trivselsmålingen)
- Kvalitativ (spørgeskemaer eller rundringer)
- Designworkshops eller fokusgrupper (flere borde hvor man taler om hvert sit emne). Dette peger fremad. Fremtidsværksted i mindre format.

Vi kunne sende ud til hver 10. medarbejder. Vi informerer alle om hvad der sker, men sender kun ud til nogle få.

Det vil være godt at få alle samlet til et møde inden sommerferien.

Der blev nedsat et udvalg der skal arbejde videre med ovenstående. Udvalget består af:

Andreas
Keld
Susanne
Jane

4. Sygefraværstatistik

Man skal huske at melde sig syg, når man er syg. Der er mange der ikke gør det. Derfor kan sygefraværstatistikken være svær at tolke. Umiddelbart ser det fint nok ud.

5. APV, herunder handleplan

APV på AAU er sammensat af flere dele:

- Trivselsmåling
- Handleplan
- Arbejdsmiljødrøftelse

Trivselsmålingen er behandlet under pkt. 3, hvor der ligeledes er diskuteret handleplan.

Handleplanen skal derudover bl.a. indeholde emner som:

- Lokalerokade (både i Aalborg og København)
- Organisering (dialog om arbejdsopgaver og stress)
- FUSA process
- Motion på arbejdspladsen omdøbes til Den gode trivsel.

Arbejdsmiljødrøftelsen (arbejdsmiljøsektionen, SU og AMiU) skal afholdes

6. Ambulancekort, status

Susanne har talt med arbejdsmiljøsektionen.

Man skal sikre sig god opbevaring af kortene, og at dem der ikke vil være med ikke kommer det.

Vi skal beskrive hvad vi gør.

Når vi sender ambulancekortene ud, vil vi også informere om hvem der kan finde frem til dem når de er arkiveret.

7. Beredskab

Arbejdsmiljøsektionen vil gerne komme på instituttet i forbindelse med et medarbejdermøde og give et oplæg om sikkerhedsspørgsmål. Mette er tovholder på at træffe aftale om et sådant oplæg, når AUB er flyttet ind og opdateringen af sikkerhedsmateriel i bygningen er blevet foretaget.

8. Eventuelt

Der var en diskussion om Corona virus i forhold til studerende der har været på udlandsophold. Der er meldt generelt ud fra rektor. Der må gælde de nationale regler i forhold til det. Vi holder os til universitetets og myndighedernes retningslinjer.

12.03.2020

JBA