



AALBORG UNIVERSITET

Vælg status

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 27-08-2020

Referat fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Dato: 27. august 2020

Angiv institut / afdeling Institut for Kultur og Læring

Deltagere:	Keld Thorgård, Lone Stoustrup, Rikke Ørngreen, Andreas Birkbak, Lars Birch Andreassen, Susanne Aarup, Mette Hvillum, Kathrine Vognsen, Lotte Dam, Malene Karmisholt, Per Holm, Lene Colding Bundgaard
Øvrige deltagere:	Jane Bak Andersen, referent

Referat

1. Er foregående års mål nået?

Indledende v. Keld

Det forgangne år har været meget begivenhedsrigt og fyldt med udfordringer. Der har været afskedigelser, institutsammenlægning, uddannelseslukninger og lokalerokade. Det har været hovedfokus at få alt dette til at falde på plads.

Derudover er der nu situationen med corona, som vi også har skullet håndtere med de mange udfordringer og opgaver, det har indebåret for både medarbejdere og ledelse.

I relation til det arbejde, som er foregået, vurderer institutleder, at arbejdet og samarbejdet i instituttets arbejdsmiljøudvalg har fungeret forbilledligt. Der har været rigtig mange opgaver, både praktiske og i form af den omtalte undersøgelse, og udvalget har arbejdet og samarbejdet virkelig godt om disse ting.

Som del af arbejdsmiljøindsatsen er der blevet gennemført en spørgeskemaundersøgelse, som har været sendt ud til alle medarbejdere. Rigtig mange har bidraget med besvarelser. I forlængelse af spørgeskemaundersøgelsen har der været afholdt 3 fokusgruppeinterviews, 2 for VIP og 1 for TAP. Grupperne er bredt sammensat i organisationen. Spørgsmålene i de gennemførte interviews er baseret på svarende fra spørgeskemaundersøgelsen.

Hovedlinjerne fra de 2 gennemførte fokusgruppeinterviews med VIP

Gennemgang v. Andreas (tovholder på den ene fokusgruppe):



Det var en fornøjelse at være med. Der var en meget positiv tone på mødet. Deltagerne satte stor pris på initiativet. Der blev først talt corona og derefter arbejdsmiljø generelt. David (tovholder på den anden fokusgruppe) har udmærket opsummeret i sit skrift.

Både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø er påvirket af coronaen. Der er afholdt rigtig mange digitale møder. Der er stor åbenhed overfor digitale møder, men der blev sat spørgsmålstejn ved, hvornår det fungerer godt og hvornår mødeformen måske er mindre hensigtsmæssig.

Det blev drøftet, hvad en god arbejdsdag er kendetegnet ved. Mange forhold gør sig gældende, men centralt står fleksibilitet (mulighed for hjemmearbejde), fagligt relevant indhold, kollegialt fællesskab.

Der blev rettet opmærksomhed på udfordringen med at ramme normale performancekrav samt betydningen af anerkendelse i forskellige fora af den ekstraordinære indsats, der lægges, og omsætning af dette i konkrete initiativer.

Det har været svært for nogle af de medarbejdere, der har haft små børn hjemme under nedlukningen. Det har vanskeliggjort det at få ro omkring en arbejdssituation og bl.a. gjort at man ikke føler, at man har kunnet leve op til sit job, at man måske falder tilbage performancemæssigt etc. Det giver bekymringer.

Det der også fylder meget er, hvornår man gør det 'godt nok'. En måde at måle det på er at kvantificere det. Men det er svært at love nogen noget i forbindelse med ansættelser, da der er mange udefrakommende faktorer. Man kan være top performer, men der er ikke noget sikkerhedsnet. For midlertidigt ansatte vil det være godt at vide, hvilke krydser man skal have på sit CV for at stå bedre i kampen om fremtidige ansættelsesmuligheder. På det meget konkrete plan kunne det eksempelvis være godt at vide, hvad der tæller, tæller/sættes pris på, fx når man udfylder sin VBN profil.

Det blev foreslået, at man kunne lave kollektive forskningsprojekter, så man ikke bliver målt individuelt, men at man er fælles om at optjene BFI. Det er en god ide at styrke kollektiviteten.

Der blev givet udtryk for, at der har manglet sociale aktiviteter digitalt. I det hele taget mangler der social kontakt med kolleger i det daglige.

Hovedlinjerne fra det gennemførte fokusgruppeinterview med TAP

Gennemgang v. Susanne (tovholder på interviewet)

Vi havde en rigtig god oplevelse i TAP fokusgruppen. Der var 9 deltagere med forskellig baggrund i forhold til køn, anciennitet, geografisk tilhørsforhold, opgaveområder etc.

Man har følt sig rigtig godt informeret i forhold til corona og generelt under nedlukningen, og TAP har oplevet en rigtig god videndeling i perioden. Man blev efterhånden bedre til at ringe til hinanden.



Det var lidt svært at tage initiativ til forskellige sociale arrangementer og det føltes lidt mærkeligt at være social på distancen.

I forhold til møder har man lært rigtig meget om de forskellige systemer og afholdelse af digitale møder, hvilket er et plus. Den digitale form er blevet oplevet som velfungerende til mange ting

Der blev givet udtryk for, at det har haft mange positive sider af hjemmearbejdet og det digitale og at følte at arbejdsliv og familieliv svingede ret godt.

Fysisk havde man fået sig godt indrettet derhjemme, men var knap så gode til at få lavet afbræk med fysiske øvelser i løbet af dagen.

Der blev givet udtryk for, at der har været høj motivation og at det har betydet meget at kunne planlægge sin arbejdsdag fleksibelt.

De fleste har givet udtryk for at føle sig trygge ved at vende tilbage efter nedlukningen, men der var dog enkelte, der havde bekymringer. Selvom det helt overordnede indtryk er, at nedlukningsperioden har fungeret godt på mange måder, har de fleste glædet sig til det sociale - at møde kollegerne igen og til snakken ved kaffemaskinen.

Det var svært at komme tæt på en beskrivelse af den ideelle arbejdsdag, som kan se ud på mange måder. Men der blev givet udtryk for, at fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet har rigtig stor betydning. Spændende arbejdsopgaver og medbestemmelse vedr. opgaveløsning betyder desuden meget samt godt kollegialt samarbejde.

2. Hvad skal være i fokus det kommende år?

Arbejdsbelastningen er stor. Det gælder nu og det gælder tidligere. Det har ikke været mindre i foråret på grund af coronaen. Der er brug for fokus på work-life balance, som også ligger i vores ULD handleplan. I relation til work-life balance er fleksibilitet, det digitale arbejdsliv og muligheden for hjemmearbejde centrale aspekter, vi skal arbejde med.

Vi skal kigge på, hvordan vi laver gode arbejdsformer digitalt. Mange svar fra APV undersøgelsen viser, at man har oplevet hjemmearbejdet utroligt positivt. Dog har en del også oplevet det som meget udfordrende at arbejde så digitalt. Fx er det utroligt trættende at sidde til mange, mange digitale møder dagen lang. Her bør vi have fokus på, hvordan vi kan arbejde med at udvikle digitale arbejdsformer, der er velfungerende – i kombination og balance med den fysiske tilstedeværelse.

En ide kunne være at udbyde et kursus i det at være online hele tiden. Tjekke mails mens man er i møder og hele tiden tjekke mobilen for at 'være med'.

Samarbejde om forskning / kollektive forskningsprojekter. Konkurrence mellem kolleger er et issue, og særligt for yngre medarbejdere kan det være svært. Det kan gøre tilgangen til arbejdet anderledes, hvis man ikke altid arbejder alene. Vi bør som indsats lægge op til dette i forskningsgrupperne og finde ud af i samarbejde med disse, hvordan det kan understøttes.



Det usikre i en akademisk karriere. Her vil vi gøre en indsats for at gøre det til et opmærksomhedspunkt i sektioner og forskningsgrupper og på tværs. Der skal fokus på midlertidigt ansatte. Bl.a. ved at tage godt imod dem og sige godt farvel til de, der ikke får mulighed for at fortsætte som del af instituttet. Der skal fokus på de midlertidigt ansatte undervejs, og der skal fokus på at kunne tale om det, der er svært.

Blandt TAP har mange opdaget, hvor meget det betyder at få lov at sidde og arbejde koncentreret uden forstyrrelser. Mange har opdaget, at hjemmearbejde har stor betydning for fx at få noget lavet færdigt. Der har tidligere været lagt op til på AAU, at administrativt arbejde skal være on-campus med hjemmearbejde som en mulighed i mindre omfang, men mange har haft en meget positiv oplevelse ved at arbejde hjemme. Dog har andre oplevet, at det har været svært – så fleksibiliteten (valget mellem tilstedeværelse og hjemmearbejde) er vigtig at holde fast i.

Den fleksibilitet, der ligger i at afholde en del møder digitalt er vigtig at arbejde videre med. Desuden har vi for nylig lavet nye flekstidsregler for TAP. De bør efterses mshp. fleksibiliteten til at kunne arbejde hjemme.

Mange oplever udfordringer med at skabe ro og koncentreret arbejdstid. Indsatser kan være: afholdelse af kursus i digitale belastninger og arbejdsmåder; forskningsfredskatalog; kollektivet – at man hjælper hinanden med at skabe tid og ro til forskning.

Motion på arbejdspladsen. Der har været gode tilbud. Det kunne der være mere fokus på. Fx en løbeklub, walk-and talk, genoptagelse af elastiktræning, genoptagelse af korsang i Aalborg (motion for stemmebåndet). Mht. fokusområder af denne art er det vigtigt, at der er tovholdere, som fastholder at få tingene til at ske.

3. Hvordan skal samarbejdet foregå?

Ingen kommentarer under dette punkt.

4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?

Vi er blevet udfordret i foråret af coronaen. Men der er flere og flere eksempler på undervisere der påtager sig kurser og skifter forskningsgrupper på tværs. Det tyder på, at vi er godt på vej med videndeling og integration af medarbejderne i institut for Kultur og Læring.

Det afgørende er at få en struktur, der passer til instituttet. Det helt overordnede mål er, at vi med sektionsdannelsen og det hidtidige og fortsatte arbejde med at udvikle TAP organisationen arbejder på at skabe øget trivsel, samarbejde og personaleledelse tættere på.

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

Vores lokalerokade er faldet rigtig godt på plads. Der er stadig flytninger og ting, der forandrer sig løbende, men grundlæggende er vi kommet på plads med et samlet institut.

Der er sket rundering mshp. de enkelte medarbejders arbejdspladser. Hertil er medarbejderne rigtig gode til at henvende sig til AMiU hhv. instituttets HR medarbejdere, hvis der er ting, som driller eller man fx har behov for hjælpemidler, gennemgang af arbejdsstilling, skærm-biller el. lign.

Lige inden vi blev lukket ned havde man i Sydhavnen planer om at få en fra arbejdsmiljøsektionen over mhp. det fysiske arbejdsmiljø. Det skal der følges op på.



I administrationen har der været stor fokus på opgaveafklaring og teamorganisering. Der er stadig ting, som skal falde helt på plads.

Der skal ske en opfølgning på den nye institutstruktur.

Der blev stillet spørgsmål ved, hvilken forsikring, der dækker, når man arbejder hjemme? AMS har fokus på hjemmearbejde, og det må forventes, at spørgsmålet vil blive afklaret her.

6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation

Det forgangne år viser, at det er godt at have SU og AMiU adskilt. Arbejdsmiljøet får det fokus det skal have.

Har prøvet at have begge udvalg slået sammen. AMiU var altid nederst på dagsordenen.

**7. Kompetenceudviklingsplan**

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			
Andreas Birkbak	X			
Mette Hvillum	X			
David Stevens	X			
Susanne Aarup	X			
Martine Hocke	X			

* Det kan være, I under arbejdsmiljødrøftelsen ikke har et overblik over, specifikt hvilke kurser, der skal påføres ved de enkelte personer. Påfør da i stedet en hensigtserklæring over de behov, I har, som så efterfølgende undersøges og planlægges.

*Det godkendte referat og kompetenceplan dokumenteres/journaliseres/formidles lokalt og sendes til Arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk
senest 31.7*