

Referat af møde i AMiU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: Onsdag den 10. marts 2021, kl. 13.00-14.30

Sted: Online

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

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper
3. Status på organisationsændringerne på AAU
4. Status på corona situationen
5. Trivselsbarometer 2020
6. Arbejdsulykker 2020
7. Sygefraværstatistik 2020
8. APV 2021
9. Ledelsesinstruks vedrørende hjemmearbejde
10. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper

Aalborg:

Susanne er fra studieteamet blevet bedt om at sige, at de oplever stort pres og er meget bekymrede i forhold til den stilling i studieteamet, der snart udløber.

Keld: Ledelsen er opmærksomme på, at der er udfordringer på uddannelsesområdet, men vi befinder os i en overgangsfase lige nu, så vi bliver nødt til at se tiden lidt an.

Susanne fortæller, at hun og Mette er begyndt at høre lidt fra TAP, som er blevet bedre til at tage kontakt, når der er problemstillinger eller spørgsmål.

Det generelle billede er desuden, at medarbejderne bruger hinanden og er blevet bedre til at tale med hinanden. Lone har også jævnligt samtaler med TAP medarbejdere, der henvender sig.

Dejligt med god opbakning til den ugentlige fredagskaffe via Zoom.

Susanne og Mette oplever, at det virker positivt rundt omkring.

København:

Rikke: Har på foranledning af en diskussion der også har været i SU talt med medlemmerne i SU omkring et møde i sektionen - som også er blevet indkaldt. De løst ansatte holder også et møde separat.

Vi prøver at have følehornene fremme. Har i egen gruppe indført møde fra 8.45-9.00 hver mandag – som afløsning for møderne ved kaffemaskinen.

Keld: Har d.d. haft møde med alle forskningsgruppelederne. Her opfordrede vi også til, at der bliver holdt nogle uformelle møder for at samle op på hvordan det går.

3. Status på organisationsændringerne på AAU

Orientering fra Keld:

Der er kommet lidt mere materiale, som også er at finde på organisationsændrings-hjemmesiden: <https://www.organisationsudvikling.aau.dk/>.

STEM/SSH: Arbejdet hermed er udskudt til 1. august, da der afventes ansættelse af ny prorektor.

Sammenlægningen af HUM og SAMF: Drøftelserne kører, og der er nedsat 4 arbejdsgrupper. Man kan se flere detaljer på hjemmesiden. Vores institut er repræsenteret i to af grupperne.

Arbejdet pågår hen over foråret. Der skal være noget klar i løbet af juni.

PBL Center: Henrik Halkier er formand. Man er gået i gang med at interviewe forskellige personer for at finde ud af, hvilke PBL miljøer der findes på AAU. Der er en bred dialog med forskellige folk. Der planlægges en strategicafé. Der skal gøre status over for direktionen i april og i maj skal direktionen tage stilling til et første udkast, som også skal på HSU.

Andreas: Ved vi noget om hvor mange brikker der er i spil, og hvordan? Hvor meget skal posen rystes? Skal nogen flytte institut?

Keld: Lige netop hvor meget posen skal rystes er meget svært at vurdere. PBL centret er et opmærksomhedspunkt og det har vi brug for at samle op på. Vi indkalder nøglepersonerne på instituttet der arbejder med PBL til et møde, så vi kan mærke stemningen.

Der bliver afholdt en workshop/seminar. Vi skal samle nogle af de mange stemmer, der er på instituttet, og der kan være behov for at samle tankerne tidligt i processen. Der er både et undervisnings- og et forskningsspørsmål at tage hensyn til.

Lone: Deltog i et møde med universitetsdirektøren i går. Han arbejder på at sikre dialogen mellem Fællesservice og institutterne. Det var meget positivt. Et fokus punkt for ham er styrkelse af dialogen mellem fælles service og institutter, herunder mener han, at forståelsen af institutternes aktiviteter og arbejdsmåder er central.

4. Status på corona situationen

Der er håb om afholdelse af fysiske eksamener.

Mette: Susanne og Mette var til en konference arrangeret af AEU. Her var oplægsholder en af forskerne fra Hope projektet. Vi skal gøre os nogle tanker om, hvordan vi griber det an, hvis nogen ikke vil testes eller vaccineres hhv. er bange for at vende tilbage til arbejdspladsen. Pointen var desuden, at vi kan tåle rigtig mange restriktioner, hvis vi kan se at det giver mening. Vi skal have fokus på hvad der kan lade sig gøre fremfor hvad der ikke kan lade sig gøre. Det var en rigtig interessant konference.

Susanne: Det var spændende at tale med de forskellige andre deltagere på kurset. Hvordan får vi folk tilbage igen? Der var forslag om afholdelse af en mini-mus for at fange nogle af dem, der ikke har det så godt.

Andreas: Det er spændende hvilken effekt det får når folk begynder at blive vaccineret. Vi ser ind i nogle måneder med gradvis genåbning. Det føles nogle gange mærkeligt, at vi ikke må sidde på vores kontor, når man ved hvor tomt der er på gangene på et universitet i den almindelige hverdag uden corona.

Keld: Det er vigtigt at det meldes klart ud fra centralt hold omkring de ting, der kan bekymre. Hvis nogen ikke vil testes, hvis nogen ikke vil vaccineres etc. Folk er blevet mere hudløse.

David: Der opstår måske problemer når vi kommer tilbage. Hvad kan universitetet forlange af medarbejderne. Negativ test, vaccination?

Man kunne måske forestille sig tidligere genåbning i Aalborg end i København.

Vi skal tale om opmærksomhedspunkter omkring genåbning på næste møde.

5. Trivselsbarometer 2020

Der er nogle ting, der skal særlig opmærksomhed på.

Vi talte på sidste møde om at dykke ned i nogle af emnerne, som så skal føde ind i handleplansarbejdet.

Andreas: Vi har været omkring en konkret krænkelssag. Opfølgning herop er, at det var ikke inden for instituttet vedkommende følte sig krænket. Der er tale om faglig mobning og spredning af ufordelagtig information om specifik person.

Rikke: Vi kunne også tale kort om, hvordan vi gerne vil tale om trivselsbarometeret.

Der er mange måder at opleve sig mobbet på. Det kan være en disput mellem forskellige holdninger. Hvis den forurettede har lyst, kan man også involvere daglig leder.

Der er 15, der har svaret på om de har meldt noget videre til ledelsen vedrørende mobning og chikane. Vi opfordrer til at folk går videre med det, men man er i sin gode ret til ikke at sige noget. Vi skal vende tilbage til det senere.

Keld: Alle sektionsledere taler sammen med forskningsgruppelederne i sektionen om der er noget der skal samles op på.

Trivselsbarometeret skal på dagsordenen igen til næste møde.

6. Arbejdsulykker 2020

Vi får at vide, at der er arbejdsulykker der ikke bliver indrapporteret. Er det mon også tilfældet hos os?

Vi kan indrapportere ulykker, hvor det er lige ved at gå galt og kan på den måde måske undgå at ulykken sker.

7. Sygefraværstatistik 2020

Den er ikke overraskende. Folk bliver ikke smittede/syge på samme måde som når man går på arbejde. Der kan også være noget fravær, som ikke bliver registreret fordi vi arbejder hjemme.

Lone: Har fulgt op med HR, da tallene vedr. langtidsfriske i Aalborg. Forklaringen er, at vores organisationsstruktur ikke har været registreret korrekt i HR-afdelingen. Derfor kan vi ikke bruge opgørelsen vedr. langtidsfriskhed. Alle andre data skulle iflg. HR være korrekte.

8. APV 2021

Medarbejderdrevne fokusgruppeinterviews gav rigtig godt sidst. Besluttet gentaget. Vi skal blot tilpasse spørgerammen en smule. De samme spørgsmål, men tilpasset den nuværende situation. Vi justerer handleplanen på baggrund af resultatet af fokusgrupperne.

Trivselsbarometeret skal være udgangspunkt for fokusgrupperne.

Vi skal have fundet ud af hvem der skal inviteres. Det kunne med fordel være nogle andre end sidst. Grupperne skal sammensættes bredt i forhold til køn, alder, sektion, administrativ funktion etc.

Mette og Susanne taler sammen om TAP spørgsmålene. David, Andreas og Rikke taler sammen om VIP spørgsmålene.

Mette: Spørgsmålene skal nok formuleres lidt om i forhold til corona, og de skal kunne bruges i handleplanerne.

Langt de fleste af dem, der blev spurgt sidste år, dukkede op til fokusgruppemøderne.

Der skal tænkes på roller i forhold til ansættelsesposition. Vi skal være opmærksomme på om de fastansattes bekymringer fylder meget.

Handleplaner skal sendes ind til arbejdsmiljøsektionen til den 30. juni. Jane er tovholder på dette.

Der er også et element med det fysiske arbejdsmiljø, så noget af det første vi gør når vi kommer tilbage er at lave en rundring.

9. Ledelsesinstruks vedrørende hjemmearbejde

Punktet har en lang forhistorie. Vi ville gerne have haft muligheden for at opfylde nogle ønsker fra de ansatte. Der er nu kommet en lille åbning. Vi må kigge på det fra situation til situation.

Der blev spurgt forholdsvis bredt, da der blev sendt survey ud, og der kom en hel del svar.

Nogle af ønskerne kan opfyldes i forhold til den nye instruks, men der er ikke umiddelbart åbnet for at der kan købes store ting som skriveborde etc.

Vi laver en ny fremgangsmåde, da behovene kan have ændret sig.

10. Eventuelt

Der skal vælges nye medlemmer til AMiU, og der er flere VIP kandidater opstillet i Sydhavnen, så der skal foretages valghandling. Der er efterfølgende sket det, at Andreas har trukket sit kandidatur, så ny repræsentant for VIP i Sydhavnen er Mette Simonsen Abildgaard.

22.03.2021

JBA