



INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE
AALBORG UNIVERSITET

Institut for Sociologi og
Socialt Arbejde
Kroghstræde 7
DK 9220 Aalborg Øst
Fax +45 9815 7575
EAN-nr: 5798000420649
CVR/SE-nr: 29102384

Sagsbehandler:
Anne Dalum Kristiansen
Tlf. +45 9940 8130
dalum@socsci.aau.dk

Referat fra Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde Onsdag d. 7. juni 2017

kl. 9.00-12.00

Kroghstræde 7, rum 72

Tilstede: Trond Beldo Klausen, Morten Kyed, Mette Rytter Christensen, Louise Møller Pedersen, Anja Filtenborg Pedersen, Hans-Peter Qvist, Marianne Morell, Berith Heien, Anne Brauner Mikkelsen og Anne Dalum Kristiansen (referent)
Afbud: Søren Juul, Lene Tølbøll og Preben Horsholt Rasmussen
Deltagelse af Flemming René Pedersen den første halve time

1. Godkendelse af dagsorden

- Dagsordenen er godkendt
- Velkommen til Berith, der er indtrådt i SAU som VIP-repræsentant i Fib13.

2. Kompetencestrategi oplæg v. Flemming René Pedersen (9.00-9.30)

- Samlet kompetencestrategi, der betyder at kompetencestrategi nu også behandles i HSU og i Direktion (Tidligere primært fakultetsniveau). Fakulteter/institutter opfordres forsat til at have egne indsatsområder
- Vigtigt at fastholde at kompetenceudvikling har både et Institutionsfokus og medarbejderfokus.
- Umiddelbart en kompetencestrategi, der fokuserer meget på det enkelte individ (employability). Der kan argumenteres for at der mangler midler til at styrke kompetencer på tværs af organisationen og funktioner.
- Dias udsendt efterfølgende

3. Arbejdsmiljødrøftelse (se bilag 1)

a) Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år

- Det seneste år har der været en særlig arbejdsmiljøudfordring ift. Fibigerstræde 13 omkring socialrådgiveruddannelsen. Der er fundet en ny studienævnformand og Thorkild Clausen har været tilknyttet som udefra kommende konsulent. Efter sommerferien er planen, at arbejdet med arbejdsmiljøet på socialrådgiveruddannelsen overgår til regi af studienævnet. Der udtrykkes dog

bekymring ift. at gruppen allerede slippes af Thorkild, da der fortsat er behov for kompetencer ift. Mægling. Det er muligt, at fortsætte med ekstern konsulent såfremt behovet er der.

- I arbejdsmiljø situationen i FIB13 oplevede vi en mangel i forhold til rette viden og erfaring omkring konfliktmægling mv. Det viste sig endvidere svært, at få hjælp til dette fra centralt hold på AAU, hvorfor der måtte hyres en ind udefra.

b) Arbejdsmiljøets aktuelle tilstand efter runderingerne

- Der er foretaget runderinger med Ph.d.-studerende, adjunkter, VIP og TAP, både i Sydhavnen og i Aalborg.
- Tid er tydeligvis en faktor og går igen i flere af runderingerne. Gælder både VIP og TAP, at der mangler sammenhængende tid, hvor der kan forskes eller udvikles uden konstante forstyrrelser. Derudover nævnes bl.a. deadlines, faglig koordination, øget gennemskuelse ift. karriereplanlægning.
- FIB13 har arbejdsmiljømæssige udfordringer, hvor der fortsat er behov for hjælp og støtte udefra.
- Trivselsmålinger ligger relativt stabilt ift. sidste år og korttidssygefravær på vej ned, men langtidssygefravær ligger over gennemsnit – Det skyldes enkelte længere sygdomsperioder, som ikke er arbejdsrelateret

c) Hvordan skal arbejdsmiljøet være om et år

- Bedre sammenhængende arbejdstid – Struktur. Det må altid være op til individet at tilrettelægge og strukturere sin arbejdstid på bedst mulige måde, men instituttet skal understøtte og legalisere dette i øget grad.
Understøttelsen kunne fx være at TAP kan have enkelte hjemmearbejdsdage, Forventningsafstemning ift. e-mail kultur, Generelt et øget fokus på kontortider, så der ikke haves nær så mange forstyrrelser, bedre beskrivelse/processer vedr. koordinatorrollen, bedre udnyttelse af RES.
Det er desuden væsentligt, at der udarbejdes en definition af sammenhængende forskningsarbejdstid – Det vurderes at realistisk sammenhængende arbejdstid er 1.dag.
- For at sikre bedre betingelser for at opnå målene i APV-handleplanerne for 2017 laves følgende initiativer.
Fokus på handleplanerne gøres konkrete, således at de reelt er til at arbejde på baggrund af og ikke får karakter af visioner.
Der sorteres i handleplanerne, så der kun er de handleplaner, vi reelt kan nå at arbejde med i det indeværende APV-rul. Fx fjernes handleplanen "tilstedeværelse", fordi det ikke i det indeværende APV-rul er en prioritet at få lavet en tilstedeværelsespolitik. Trond italesætter det hos de personer, hvor der er et problem.
- Kommentarer og forslag på baggrund af runderinger og udkast til APV-handleplaner
 - Mentorordning til nyansatte + ved overgang fra ph.d. til adjunkt. En på eget niveau, men som er lidt længere og derfor har erfaringer, at dele ud af.
 - Øget sparring på Best Practice ift. tid og balance
 - Muligvis lave fællesforløb ift. undervisning til dem, der har tid og lyst
 - E-mail/Outlook – Vigtig at det er ret konkret. OBS at det for VIP kan være en gennemgående kulturændring. Ikke nødvendigvis detaljeret, men vigtig at det fremgår om man arbejder eller holder ferie.

d) Det seneste års samarbejde om arbejdsmiljøet

- Generelt et godt samarbejde i SAU omkring arbejdsmiljø.
- Øget brug af eksisterende organer ift. implementering af arbejdsmiljøhandleplaner, men mangler stadig drivkraft for at have reel gennemslagskraft.

e) Hvordan vil vi organisere arbejdsmiljøarbejdet det kommende år/fremover

- Overvejelse omkring hvad SAU inddrags i, hvad der alene er arbejdsmiljøorganisationen og hvad der alene er samarbejdsorganisationen. Herunder en forventningsafstemning af arbejdsmiljørepræsentanternes rolle, både i forhold til arbejdsmiljøhandleplaner og ift. opsøgende og forebyggende arbejde.
Drøftelse af arbejdsmiljørepræsentanternes rolle og forventningsafstemning af arbejdsopgaver skal finde sted relativt hurtigt, gerne første møde efter sommerferien.
- Øget anvendelse af SAU medlemmerne ift. at kvalitetssikre handleplansoplæg inden de udrulles de respektive udvalg.
- Implementering af fast punkt på dagsorden "bordet rundt".

f) Har vi de fornødne kompetencer til arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år?

Kursus i 2017

- Trond har været på arbejdsmiljøkursus for ledere i 2017
- Søren Juul og Morten Kyed har været på det lovpligtige arbejdsmiljøkursus i 2017

Kompetencer i det kommende år

- Som udgangspunkt oplever SAU, at de rette kompetencer haves og/eller at vi ved hvor, der kan fås yderligere hjælp i situationer, hvor der er behov for yderligere kompetence.
- Der er et stigende fokus på arbejdsmiljø og det har afledt et behov for afklaring ift. arbejdsmiljørepræsentanter, Arbejdsmiljøkontaktpersonen osv. – Hvad er opgaverne og hvad kan der forventes ift. Arbejdssomfang og timer osv.

4. Psykisk spørgeskema

- Der er udarbejdet et spørgeskema på instituttet. Spørgeskemaet skal afdække mobning, vold, chikane, stress – alvorlige psykiske problematikker
- Spørgeskemaet indeholder på nuværende tidspunkt for mange spørgsmål. Det foreslås at der afkortes på spørgsmålene vedr. generel trivsel udenfor arbejdspladsen. Endvidere at vi undersøger, hvilke tilpasninger andre institutter har lavet og lader os inspirere af dem.
- Spørgsmålet omkring gennemsnitlig hjemmearbejdstid, s.3, er svært at forstå og bør ændres.
- Trond og Louise arbejder videre med spørgeskemaet og det sendes til orientering til SAU inden endelig udsendelse formentlig efter sommerferien.

5. VIP kerneområder

- Flere handleplaner forholder sig til VIP og arbejdsbalance mellem kerneopgaver. Det er derfor væsentligt at kortlægge, hvad der er kerneopgaver, og hvad der udover kerneopgaver anses som væsentlige opgaver på instituttet. Derudover er vægtningen af kerneopgaverne væsentlig.

- Næste skridt er formentlig at oplægget kvalitetssikres hos SAU medlemmer og efterfølgende debatteres i rette organer såsom FU og et VIP-medarbejdermøde.

6. Nyt fra Institutleder

- Intet nyt

7. Nyt fra andre

- Intet nyt

8. Evt.

- Intet