



Referat fra Samarbejds- og Arbejds miljøsudvalgsmøde (SAU)
Torsdag d. 11. april 2019, kl. 9.00-11.00

24. april 2019

Til stede: Trond Beldo Klausen, Mette Rytter Christensen, Lene Tølbøll, Søren Juul, Berith Heien, Rasmus Møberg, Kristian Vagn Nielsen (deltog under punkt 4 og 5) og Johanne K. Berg

Afbud: Dorte Caswell, Betinna Olesen, Mette Rømer, Preben Horsholt Rasmussen og Vivi Imer Hansen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat (bilag 1)
3. Drøftelse af trivselsmålingen (bilag 2, 3 og 4)
4. Drøftelse af sygefraværsstatistikken (bilag 5, 6, 7 og 8)
5. Status på den administrative omlægning
6. Drøftelse af information vedr. afskedigelserne
7. Nyt fra Institutlederen
8. Nyt fra andre
9. Evt.

Velkommen til de nye medlemmer af SAU.

Der er blevet valgt tre nye arbejdsmiljørepræsentanter; Rasmus Juul Møberg (VIP-arbejds miljørepræsentant for Fib. 13), Betinna Olesen (TAP-arbejds miljørepræsentant for Fib. 13) og Vivi Imer Hansen (Kroghstræde 7). Søren Juul (arbejds miljørepræsentant for Sydhavnen) blev genvalgt. Derudover er Kristian Vagn Nielsen (Sekretariatsleder) og Mette Rømer (VIP-repræsentant) også nye medlemmer af SAU.

Ad. 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt, dog ændres der lidt i rækkefølgen, da Kristian først har mulighed for at deltage lidt senere i mødet.

Ad. 2. Godkendelse af referat (bilag 1)

Godkendt.

Ad. 3. Drøftelse af trivselsmålingen (bilag 2, 3 og 4)

Trond orienterede kort om APV processen.

En gang om året udsendes der centralt fra AAU et kort spørgeskema, som er en del af den overordnede trivselsmåling på AAU. Det er blevet gennemført de sidste tre år.

Spørgeskemaet indeholder 5-6 spørgsmål omhandlende trivsel og motivation. Sidste gang blev dette spørgeskema udvidet med ekstra spørgsmål vedrørende chikane, mobning mm. I HSU har der været drøftelser omkring længden på spørgeskemaet.

Spørgeskemaet blev udsendt i oktober 2018, og vi modtog først resultaterne i januar 2019.

Der blev stillet spørgsmål om, hvad det præcist er, at trivselsmålingen viser, og hvad måler vi på.

Målingerne kan være svære at handle på. Man er opmærksom på, at det er meget få spørgsmål, som giver en helt overordnet måling på trivslen. Man kan bruge målingen til at få taget "temperaturen" på trivslen.

Vedr. TAP så er "trivslen" faldet meget sammenlignet med sidste år. Det samme mønster se også på Institut for Statskundskab.

Det blev påpeget, at det er vigtigt at gøre noget – hvor lang tid vil vi acceptere, at der er en meget dårlig trivsel blandt TAP. Hvad gøres der? Og hvor lang tid skal vi vente indtil, vi kan se en ændring?

Ledelsen nævnte, at de håbede, at trivslen var forbedret. TAP medarbejderne sagde det modsatte. På APV-runderingen (lige inden) blev der sagt, at hvis målingen blev lavet nu, var den med stor sandsynlighed faldet endnu mere. Dog er der også en forventning blandt TAP om, at trivslen/arbejdsmiljøet bliver bedre i de kommende måneder. Meget af usikkerheden bliver mindsket i de kommende måneder, da TAP for besked om, hvilke arbejdsopgaver, de skal sidde med i den nye organisation.

Vedr. VIP så er "trivslen" på samme niveau som sidste år.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse afholdes på SAU-mødet i juni.

Det opfordres til, at man tager fat i ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanten eller en god kollega, hvis man oplever mistro eller kan se, at en kollega gør det.

Ad. 4. Drøftelse af sygefraværstatistikken (bilag 5, 6, 7 og 8)

Sygefraværstatistikken er opgjort på forskellige parametre; alder, køn, VIP, TAP, lokationer mm.

Generelt ligger sygefraværet på Instituttet i den høje ende. Noget af langtidssygefraværet skyldes sygdom og barsel (ikke relateret til arbejdsmiljøet), men der er der også noget af sygefraværet, som har direkte forbindelse til arbejdsmiljøet. Det kunne være interessant at få lavet en kørsel på sygefraværet, hvis man korrigerer fravær, som ikke er relateret til arbejdsmiljøet.

Forskellige måder at forbygge sygefravær blev drøftet.

Det er vigtigt at have fokus på forebyggelse, dog kan det være svært at opdage mistrives, som bl.a. kan medføre sygefravær, før det er for sent.

Det blev påpeget, at VIP måske ikke altid indberetter sygdom, hvorfor tallene ikke er helt retvisende.

Generelt har TAP et højt sygefravær. Noget af fraværet er barselsrelateret ting, men vi skal have fokus på alt det andet sygefravær. Instituttet har generelt ikke haft en systematisk monitorering af sygefraværet, specielt på TAP. Kristian fortalte, at dette er et område, han fremadrettet vil have fokus på.

Ad. 5. Status på den administrative omlægning

Kristian Vagn Nielsen er ny sekretariatschef for den nye Fællesadministration mellem Institut for Sociologi og Socialt Arbejde og Institut for Statskundskab.

Kristian orienterede som status på sammenlægningen.

Indstillingerne fra arbejdsgrupperne blev indleveret d. 1. april til styregruppen. Herefter havde styregruppen et stort arbejde med at gennemgå alle indstillingerne.

Derudover afholdes der afklaringsamtaler med alle TAP i uge 17, 18 og 19, som også indgår i det store puslespil.

D. 20. maj får den enkelte medarbejder sin fremtidige placering i SASSA-organisationen præsenteret (orientering udsendes i forvejen).

Der skal ansættes en områdeleder for studieadministration. Stillingen er i opslag med ansættelsesfrist d. 28. april, med begyndelse d. 1. august.

Det er vigtigt at signalere, at der vil ske ændringer i denne proces mht. arbejdsopgaver og evt. fysisk placering. Vi skal sikre, at vi har en god administration, som yder sikker drift. Samtidig er det vigtigt, at vi ikke sidder alene med egne opgaver – vi skal kunne dække bedre ind for hinanden.

Ændringerne træder i kraft d. 1. august. Vi ved godt, at vi ikke når helt i mål til d. 1. august, men vi vil prøve. Og det er muligt, at der kan ske ændringer undervejs, hvis vi opdager bedre løsninger.

VIP har følt sig underinformeret mht. den administrative sammenlægning. På medarbejdermødet i morgen vil Trond orientere om sammenlægningen.

Ad. 6. Drøftelse af information vedr. afskedigelserne

Trond fortalte om processen vedr. afskedigelser. Det har ikke været muligt at give en melding om hvem og hvor mange, som er blevet afskediget. Efter meddelelsen om de påtænkte afskedigelser var der afsat tid til høring, og grundet dekanens sygemelding trak høringerne ud.

HR siger, at det godt må meldes ud nu, dog anbefaler Fakultet, at man ikke melder det ud.

Trond ønskede at høre SAU, hvad en ordentlig måde kunne være at melde navnene ud på de afskedigede medarbejde.

SAU var enige om, at det er vigtigt at få meldt navnene ud på de afskedigede medarbejdere (så længe det godkendes af de berørte medarbejdere).

Det er i alt blevet sparet 5 ½ årsværk - to afskedigelser, to frivillige fratrædelse og en seniorordning samt en AC-TAP stilling, som ikke er blevet genbesat.

Ad. 7. Nyt fra Institutlederen

Intet

Ad. 8. Nyt fra andre

Intet

Ad. 9. Evt.

Intet