



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:
Johanne Kær Berg
Tlf. +45 9940 8130
johanne@socsci.aau.dk

Referat fra Samarbejds- og Arbejdsmiljøsudvalgsmøde (SAU)
Tirsdag d. 18. juni 2019, kl. 9.00-12.00

16. august 2019

Til stede: Trond Beldo Klausen, Mette Rytter Christensen, Lene Tølbøll, Berith Heien, Rasmus Møberg, Betinna Olesen, Mette Rømer, Palle Steen Hansen, Preben Horsholt Rasmussen, Vivi Imer Hansen, Kristian Vagn Nielsen og Johanne K. Berg (referent)

Afbud: Dorte Caswell og Søren Juul

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra SAU-mødet d. 11. april (bilag 1)
3. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (bilag 2)
4. Status på APV herunder handleplaner (bilag 3, 4, 5 og 6)
5. Status på den administrative sammenlægning
6. Økonomi
7. Nyt fra Institutlederen
8. Nyt fra andre
9. Evt.

Ad. 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt med to ekstra punkter:

- Drøftelse af Foreløbig tidsplan for etablering af nye arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde og i Fællessekretariatet (nyt punkt 7)
- Nyt fra arbejdsmiljørepræsentanterne (nyt på 9)

Ad. 2. Godkendelse af referat fra SAU-mødet d. 11. april (bilag 1)

Godkendt

Ad.3. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse (bilag 2)

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er en del af APV-årshjulet. Vi skal dokumentere, at den har fundet sted via indmeldelse i et system.

Det er APV-runderingerne, trivselsmålingen, sidste års handleplaner, og hvad der ellers findes relevant, som ligger til grund for denne drøftelse.

Følgende spørgsmål skal drøftes

1. Er foregående års mål nået?

Det sidste års tid har været præget af omorganiseringer – af flere omgange, flytning, besparelser og personalereduktioner. Dette er alle aspekter, som har påvirket arbejdsmiljøet.

På baggrund af sidste års runderinger, arbejdsmiljødrøftelse og Institutets eget spørgeskema kom vi frem til, at vores handleplaner for 18/19 bl.a. skulle omhandle; Fokus på sammenhængende forskningstid herunder undervisningsplanlægning og deadlines; Præstationsmålinger for VIP, Outlook politik, Introduktion til nye ansatte; Synlig ledelse.

Flere af disse opmærksomhedspunkter blev aldrig til færdige handleplaner. Arbejdet med handleplanerne var påbegyndt inden sommerferien i 2018, og meningen var, at vi skulle færdiggøre dem efter ferien. Efter ferien fik vi informationen om, at administrationerne på Institutet og Institut for Statskundskab skulle lægges sammen. Det blev drøftet i SAU, at det var vigtigt at få sammenkørt handleplanerne med Statskundskab, dog med mulighed for lokale tiltag, hvilket betød, at arbejdet med handleplanerne blev udskudt.

Kort derefter kom beskeden om besparelserne, afskedigelserne, flytningen og integrationen af CGS.

Vi har desværre ikke arbejdet så systematisk med arbejdsmiljøet, som ønsket. Vi har afholdt de planlagte SAU-møder samt et par ekstraordinære møder, dog har fokus på møderne være afskedigelser, besparelser og flytninger og ikke så meget forebyggelse af et godt arbejdsmiljø. Det har været svært at have fokus på det gode arbejdsmiljø, når der har været ekstraordinært mange forstyrrende forhold inde i billedet.

2. Hvad skal der være fokus på det kommende år?

I det kommende år vil fokus være på at få udarbejdet handleplaner, hvor nogle vil være institut specifikke, mens andre vil gå på tværs af Statskundskab og Fællessekretariatet.

3. Hvad er de nye mål?

Se længere nede i referatet.

4. Hvordan skal samarbejdet foregå?

Der bliver nedsat tre nye arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg på henholdsvis Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Institut for Statskundskab og i Fællessekretariatet. De tre udvalg vil bl.a. arbejde sammen omkring arbejdsmiljøet på tværs.

5. Har arbejdsmiljøorganisationen de rigtige kompetencer og den uddannelse der skal til, for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer, I står overfor?

Ja det har de. De tre nye arbejdsmiljørepræsentanter har været på kursus i foråret 2019.

6. Er der forhold i arbejdsmiljøet, som kan medvirke til det samlede sygefravær (generelt krav til APV)

Ja det er det, dog kan det være svært at se ud fra sygefraværstatistikkerne, hvad der er arbejdsmiljøbestemt, og hvad der er sygdom.

Generelt ligger sygefraværet på Institutet 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.

Ledelsen har en vigtig rolle vedr. sygefraværspolitikken på AAU. Det er vigtigt, at der er en plan for, hvordan og hvornår man tager hånd om sygefraværet ved den enkelte medarbejder.

Institutet har generelt ikke haft en systematisk monitorering af sygefraværet. Specielt ved TAP fortalte Kristian, at dette er et område han fremadrettet vil have fokus på

Hvad kan vi gøre for at forebygge sygefravær, som skyldes arbejdsmiljøet? Måske skal vi til at aktivere vores arbejdsmiljørepræsentanter mere.

Når TAP kommer til at arbejde i de nye team, kommer det måske mere automatisk en større opmærksomhed på hinanden.

Generelt er det vigtigt, at både VIP og TAP registrerer deres sygdom, på den måde kan det også påvise, hvis der er nogle uregelmæssigheder.

Ad. 4. Status på APV herunder handleplaner (bilag 3, 4, 5 og 6)

Der er i alt afholdt fire APV-runderinger; Sydhavnen, TAP, VIP og UV+VA+D-VIP.

På baggrund af runderingerne, trivselsmålingen, sygefraværstatistikken og generelt drøftelse i SAU er nedenstående hovedtemaer til handleplaner kommet frem.

- Arbejdsmiljøet i TAP-gruppen
*At få oparbejdet et godt arbejdsmiljø i den nye fællesadministration. Der skal skabes en nye fælles kultur (tre enheder bliver samlet).
Det kan være svært med en fælleskultur og opgaveløsning på distance ved at fællesadministrationen er placeret i to bygninger.
Vigtigt at personalelederne sidder i begge bygninger i løbet af arbejdsugen, så alle medarbejdere føler nærhed til sin leder.*
- Balanceproblematikken i forhold til undervisning/forskning (planlægning og deadlines) (videreført fra sidste år)
Ønsker at skabe arbejdsvilkår, således at vi sikrer muligheden for en god balance mellem arbejdsopgaver. Der kan skelnes både mellem opgaverne uddannelse og forskning og mellem hurtige (fx e-mail) og langsomme (forskning, udvikling) opgaver. Gode arbejdsvilkår skal medvirke til, at stress blandt medarbejdere forebygges.
- Bedre information til D-VIP
D-VIP, UV og VA er ikke på instituttets hovedmailliste. Sørge for at give informationen til dem også. Udarbejde en introduktionsfolder til DVIP, herunder også informere om hvordan man kommer ind i undervisningen mm.
- Outlook-politik (videreført fra sidste år)
*VIP'er skal bruge Outlook mere systematisk – eks. autosvar og brug af kalender.
Det er vanskeligt at planlægge, når kalendere ikke er opdateret.*

- Tilstedeværelsen i Kroghstræde 7
Der er generelt ikke meget "liv" i Kroghstræde 7. Medarbejderne arbejder ofte hjemme. Dem som kommer, bliver på deres kontorer. Hvad skal vi gøre for at få et bedre arbejdsmiljø i Kroghstræde 7? Måske have skilte på døren om tilstedeværelse.

Det er vigtigt, at ovenstående handleplaner stemmer overens med Institut for Statskundskab. Dette arbejde påbegyndes efter d. 1. august.

Andre opmærksomhedspunkter:

- Der kan nemt opstå konkurrence mellem løstansatte. Hvordan håndterer man det ledelsesmæssigt – mere fokus på formidling/kommunikation fra ledelsens side.
- Generelt arbejdsmiljø oven på flytningerne, afværgelsesprocessen, afskedigelser og besparelser. Det har været svært at navigere i.
- Det er vigtigt, at både Fakultetet og Instituttet kommer med klare udmeldinger omkring, hvad fokus skal være fremadrettet, evt. revurdere strategimålene. Uddannelserne/forskningsmiljøerne kan ikke fortsætte på samme måde grundet besparelserne. At være skarpere i præcist hvilke krav, det er, at vi skal fokusere på. Det er som om, at der er blevet skabt en konkurrencesituation her på Instituttet. Det er ærgerligt, at vi skal kæmpe mod hinanden om de samme midler.
- Bedre kommunikation hele vejen rundt.

Der blev drøftet, om der skal laves en fysisk-APV i forhold til den store flytning. Det vil være arbejdsmiljørepræsentanterne, som vil komme rundt til alle medarbejderne. Dette drøftes igen på næste møde.

Prodekan Malene Gram arbejder på at lave en studieoversigt til de studerende, som de får ved studieopstart. Den vil indeholde en lokationsoversigt over de forskellige studier, billeder – generelt sælge idéen om, at det er godt at være på AAU (også på baggrund af de store besparelse og omorganiseringer).

Fremadrettet kunne det være en god idé at nedsætte et semesterråd – at få de studerende til at mødes med koordinatorene, således vi hurtigere kan samle op på udfordringer, som de studerende oplever.

Ad. 5. Status på den administrative sammenlægning

Grunden til udmeldingen vedr. sammenlægningen/lokationer har trukket ud skyldes, at de to Institutledere ikke har været enige, hvordan fordelingen skal være.

Sekretariatet bliver delt i Fib. 13 og Fib. 5. Dette var ikke den ideelle løsning, da ønsket var, at hele sekretariatet skulle sidde i samme bygning, dog var der mange faktorer, som skulle gå op.

Der blev kritisk italesat over for ledelsen, hvorfor arbejdsmiljørepræsentanterne ikke var blevet inddraget i fordelingen af medarbejderne og kontorer i de to bygninger – inden det blev meldt ud til alle TAP. Ledelsen begrundende beslutningen med tidspres.

Ad. 6. Økonomi

Instituttet har fået bedre STÅ-tal samt flere eksterne midler end forventet.

Ad. 7. Drøftelse af Foreløbig tidsplan for etablering af nye arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg på Institut for Sociologi og Socialt Arbejde og i Fællessekretariatet

I forbindelse med etablering af Fællessekretariatet for administrativ servicering af Institut for Sociologi og Socialt Arbejde og Institut for Statskundskab skal der etableres nye samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg i såvel Fællessekretariatet som på de to institutter. Og der skal, jf. HR, gennemføres hhv. valg og nyvalg grundet de store organisatoriske ændringer.

Sammensætningen af et AMiU/SAU sker i dialog med de faglige organisationer. Medlemmerne til samarbejdsudvalg udpeges af de faglige organisationer. Mens arbejdsmiljørepræsentanter vælges blandt medarbejderne til arbejdsmiljøgrupper

Det er vigtigt at sikre repræsentation i hinanden udvalg.

Palle fremlagde tidsplanen for Institut for Statskundskab; Foreløbig tidsplan for etablering af nye arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg på Institut for Statskundskab og i Fællessekretariatet.

Der opfordres til, at Instituttet følger samme plan. Den bliver sendt i høring i løbet af den næste uges tid.

Ad. 8. Nyt fra Instituttlederen

Den administrative omorganisering tager pt. arbejdstiden.

Lene overtager personaleansvaret for D-VIP

Ad. 9. Nyt fra arbejdsmiljørepræsentanterne

De tre nye arbejdsmiljørepræsentanter har lige være på det obligatoriske arbejdsmiljøkursus.

Ved graviditet skal man tilbydes en graviditets-APV

Der burde være en kompensation for arbejdsmiljørepræsentanterne (Der giver 20 timer pr. semester til alle VIP medlemmer af SAU).

Det er vigtigt, at stress (psykisk arbejdsmiljø) indberettes som arbejdsrelateret sygdom. Det vurderes ikke som en arbejdsskade, men det vil stadig være nemmere at søge erstatning, hvis det bliver indberettet.

Hvordan skal vi tage afsked med afskedigede medarbejdere? Trond har talt med de berørte medarbejdere omkring, hvad deres ønsker er.

Det ville være en god idé at lave en beredskabsoversigt. Ved brand, bombetrussel mm – hvad skal vi gøre, og hvor er de forskellige redskaber henne?

Ad. 10. Nyt fra andre

Ikke noget til dette punkt.

Ad. 11. Evt.