



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet

Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i SAU ISSA

Sagsbehandler:

Palle Steen Hansen [Navn 2]
Telefon: 28305774
Email: psh@dps.au.dk

Mandag den 9. marts 2020

Dato: 11-03-2020

KST7 / CPH ACM15 (A) 2.1.022

Sagsnr.: [Sagsnr.]

Deltagere: Berith Heien, Rasmus Møberg, Ninna Meier, Lene Tølbøll, Trond Beldo Klausen, Dorte Caswell, Betinna Olesen, Kristian Vagn Nielsen og Søren Juul

Afbud: Mette Rømer og Vivi Imer Hansen

Øvrige deltagere: Palle Steen Hansen, referent

Referat

1. Dagsorden

Dagsorden godkendt.

2. Referater

Referat godkendt

3. Drøftelse af sygefraværstatistik

Sygefraværet er steget i 2019, ikke mindst i 4. kvartal. Især på grund af flere VIP-langtidssygemeldinger. Pt. er der en langtidssygemelding.

Målet er at undgå langtidssygemeldinger, men ofte kommer ledelsen sent ind i processen, hvor det kan være vanskeligt at afværge en sygemelding.

Stigning i sygefravær skal også ses i lyset af, at 2019 var præget af en høj grad af usikkerhed grundet flytninger, besparelser og afskedigelser. Men andre faktorer end arbejdsmæssige kan være i spil i forbindelse med sygemeldingerne.

Det er væsentligt at arbejdet organiseres, så stressrelaterede sygemeldinger undgås.

RJM: hvordan modregnes sygdom i UV-forpligtelsen? TBK: Ved sygdom over 2 uger modregnes sygdom i UV-forpligtelsen. Det undersøges, om der er en anden praksis på Institut for Økonomi og Ledelse.

NM: Ift. at kunne handle, er det vigtigt at skelne mellem, hvor pres på arbejdsmiljøet kommer fra.

RJM: Ved sygdom under 2 ugers varighed er man er reelt kun syg i sin forskningstid. Når man kommer tilbage fra 1-2 ugers sygdom, kommer man på overarbejde, fordi undervisning skal afvikles i ugerne efter.



TBK: det kan være svært at overdrage undervisning til andre.

DC: Sygdom bør også tælle i undervisningstiden ved kortere sygemeldinger.

TBK: Vi skal have et retvisende billede af sygefraværet. Er man syg, skal man sygemelde sig. Langtidssygefraværet skal ned.

SJ: Folk er mere syge på grund af et dårligt arbejdsmiljø. Bedres arbejdsmiljøet, mindskes sygefraværet.

4. Drøftelse af trivselsbarometret

AAU's trivselsbarometer viser, at trivslen er faldet på AAU og på SAMF. SAMF ligger lavest på AAU. Institut for Sociologi og Socialt Arbejde (VIP) ligger lavt/er på niveau med Juridisk Institut. TBK har orienteret alle medarbejdere om trivselsbarometret via mail. Kortlægningerne skal bruges til at adressere årsagerne til lave trivsel.

BH: Et er udefrakommende faktorer. Måden arbejdsmiljøet bliver håndteret på lokalt er vigtig. I KST7 er der få VIP i bygningen. Det har betydning for arbejdsmiljøet blandt VIP i bygningen. NM: Vi skal komme mere hos hinanden. Bl.a. spise frokost i hinandens bygninger. Vil øge oplevelsen af samhørighed. LT: det er emner, som også kan adresseres på husmøderne.

SJ: strukturelle problemer skal også adresseres i kortlægningssamtalerne. Vi skal italesætte det, der gør dagligdagen usikker og uforudsigelig.

DC: folk kommer, når der er noget at komme for. Tilstedeværelsespolitikker virker ikke i sig selv. Og så er vi sammenlignet med andre arbejdspladser måske ikke mere udsatte ift. afskedigelser/midlertidige ansættelser.

TBK: konkurrenceudsathed er et vilkår. Det er vanskeligt at balancere i. Vi kan stille os selv i en dårligere situation, hvis vi fx ikke går i retning af øget funding. NM: Det er et problem, at vi i 2019 fjernede midler til konferencerejser. Internationale netværk er væsentlige for funding.

TBK: vores handleplaner skal være handlingsorienterede og gøre trivslen bedre.

5. Drøftelse af APV-processen

Handleplanen for 2019 videreføres. Kortlægningerne supplerer og skærper handleplan 2019.

Kortlægningerne rammesættes af spørgsmål, flytteAPV og handleplaner. VIP-kortlægning foregår i hhv. stillingskategorier og på adresser. APV-processen følger Arbejdsmiljøsektionens tidsplan.

Næsten alle er flyttet i 2019. Der er sket en fysisk fortætning. KST5 er fraflyttet og stueetagen på Frederikskaj er fraflyttet. Der er gjort mange erfaringer i forbindelse med flere flytninger i København.

Kommentarer til FlytteAPV

RJM har lavet udkast til flytteAPV. Inspireret af Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). I skemaet er der fokus på stresssymptomer og på work-life-balance, på tillid, relation til nærmeste ledelse i relation til oplevelse af nedskæringer og flytninger.

DC: med nærmeste leder tænkes personaleleder (og dermed Trond og Lene).

SJ: hvad er målestokken for svarene? Hvad er godt, og hvad er skidt? SJ efterlyser spørgsmål, der kan finde ud, hvad det er, folk føler sig presset af.



DC: oplevelse af mening og kontrol over arbejdsbelastning er væsentlige elementer i at opleve et godt arbejdsmiljø.

TBK: spørgeskemaet skal gerne handle mere om flytning. Meget af det, der spørges til, vil også indgå i det kvalitative i forbindelse med kortlægningerne. Der skal skæres ned i antallet af spørgsmål.

Øvrige kommentarer til RJM vedr. spørgeskemaet senest onsdag d. 11. marts.

Der skal laves spørgsmål til kortlægningerne, som koordineres med de spørgsmål, der spørges ind til i forbindelse med flytteAPV'en.

KVN: i Fællesadministrationen indsamles der både udfordringer og de positive elementer. Der startes på teamniveau.

BH: det kan være en udfordring at få håndgribelige handlinger. Beskæftigelsesministeriet har "rejsehold", som vi har mulighed for at få hjælp til at formulere handlinger. Det kunne tidsmæssigt være efter kortlægningerne og inden arbejdsmiljødrøftelserne. Institutlederen følger op.

6. Drøftelse af SAMF FAK's handleplan for ligestilling og diversitet

Institut for Sociologi og Socialt Arbejdes kønsfordeling er anderledes end på det øvrige universitet.

Fokus i SAMF FAK's handleplan handler i høj grad om work-life-balance.

At opnå større diversitet er en udfordring. Instituttet er ikke præget af internationale medarbejdere. Grundet alene dansksprogede uddannelser er det svært at rekruttere og fastholde ikke-dansk-sprogede kolleger.

Studentgrundlaget er præget af kvindelige studerende.

LT: Det kan være i overgangene mellem stillingskategorierne, at vi bør huske at have fokus på ligestilling.

Aktiviteterne i handleplan for ligestilling og diversitet skal koordineres ift. handleplan for arbejdsmiljø.

7. Drøftelse af VIP's forbindelse til Fællesadministrationen

Jf. mail fra ledelsen til alle VIP. En opgaveoversigt til VIP er i pipeline.

KVN: TAP-medarbejderne i Fællesadministrationen kommer fra tre forskellige institutter med forskellige praksisser og serviceniveau på opgaverne.

BH: håber ikke på laveste fællesnævner ift. serviceniveau. Koordinatoropgaver bliver presset af, at flere administrative opgaver bliver lagt ind i funktionen. Konkret er det vigtigt at vide, at opgaver, der er sendt videre, bliver grebet i Fællesadministrationen.

NM: minder om, at nye metoder/administrative processer giver nye krav til VIP. På forskningssiden/funding giver standarder udfordringer for fleksibilitet og samarbejde med eksterne parter. Vigtigt at involvere VIP i udviklingsprocesserne.

8. Misbrug af statens ressourcer

Der er i organisationen stor bevågenhed i pressen om misbrug af statens midler. Institutlederne har været indkaldt til møde med rektor.



Institutterne er blevet bedt af Rektoratet om at have fokus på kulturen. Derfor blev der 2. februar udsendt en mail til alle med konkrete eksempler på, hvor man skal være opmærksomme. Et enkelt punkt i mailen har dog vist sig ikke at være korrekt. Det er efterfølgende blevet rettet i mail fra 9.2. til alle medarbejdere.

Det har ikke været tanket at mistænkeliggøre medarbejderne. Der strammes op på udstyrsregistrering, herunder håndtering af gammelt it-udstyr.

9. Institutlederens orientering

Punktet blev ikke nået.

10. Evt.

Ikke noget til evt.