

Referat fra HAMiU-møde d. 21. februar 2017

## Referat fra HAMiU-møde tirsdag d. 21. februar 2017 kl. 9:00 til 11:00

Deltagere: Per Michael Johansen, Antonino Castrone, Henriette Giese, Marianne Meyer Jønsson, Jette Thorsen Gade, Peter Nielsen, Kim Dremstrup, Henrik H. Søndergaard, Mogens Juul Møller, Ole Busck, Louise Danielsen, Annette Lorentsen, Thorkild Ærø (pr. video), Søren Rudbæk Juul (pr. video) og Rudi P. Nielsen (pr. video), Lars Brodersen og Svend Ole H. Poulsen (pkt. 5).

Afbud: Trond Beldo Klausen, Martin Mølholm.

### 1. Godkendelse af dagsorden

Punkt 4 om arbejdsmiljøorganisation for fakulteterne blev flyttet frem som punkt 2 (pga. manglende videoforbindelse til Campus København). Ingen kommentarer i øvrigt til dagsordenen.

### 2. Arbejdsmiljøorganisation for fakulteterne

Spørgsmålet om dekanernes arbejdsmiljøansvar og et eventuelt deraf følgende behov for en arbejdsmiljøorganisation for fakultetet under dekanerne blev drøftet. Det er uden for enhver tvivl, at dekanerne har et arbejdsmiljøansvar, og at de har de samme pligter som arbejdsgiveren i relation til arbejdsmiljøet ved AAU.

På den ene side ønsker HAMiU ikke at udvide organisationen med endnu et udvalg (in casu et fakultetsarbejdsmiljøudvalg) bl.a. fordi arbejdsmiljøproblemer løses bedst tæt på dagligdagen, hvor arbejdsmiljøet primært udfolder sig, dvs. på niveau 3. På den anden side anerkender HAMiU, at der indenfor det enkelte fakultet er tværgående forhold i arbejdsmiljøet bl.a. som konsekvens af dekanens beslutninger, som bør og skal drøftes i arbejdsmiljøorganisationen, og at dette aspekt ikke har været dækket hidtil i tilstrækkeligt omfang.

Rektor konkluderede, at fakultetssamarbejdsudvalgene (FSU) får til opgave to gange om året at drøfte arbejdsmiljø i fakultetet, og at der til disse to møder skal deltage arbejdsmiljørepræsentanter (fx alle næstformændene i institutternes AMiU'er). FSU'ernes kommissorium og forretningsorden skal tilpasses hertil.

### 3. Psykisk arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15 (Arbejdstilsynssagen)

Status og planer på AT-sagen herunder rådgiverens, CRECEA's, undersøgelse.  
Orientering (Antonino Castrone og Lars Brodersen).

CRECEA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt VIP i A.C. Meyers Vænge 15 pågår. De individuelle interview er gennemført med 15 personer. I perioden 20. februar til 28. februar 2017 gennemføres fokusgruppeinterviewene. Efter at 27 personer er blevet interviewet, tyder det på, at der er betydelige forskelle i det psykiske arbejdsmiljø mellem institutter og hovedområder.

I alt deltager knap 100 VIP'ere i undersøgelsen, hvilket er ca. en tredjedel af alle VIP i Campus København. Alle otte involverede institutter er repræsenterede i de individuelle interview og fokus-

## Referat fra HAMiU-møde d. 21. februar 2017

gruppeinterviewene. CRECEA's data fra undersøgelsen forelægges styregruppen d. 17. marts, og CRECEA's rapport til Arbejdstilsynet forelægges styregruppen d. 28. marts. Rapporten skal afleveres til Arbejdstilsynet senest d. 22. april 2017, og her er det planen, at AAU medsender udkast til handleplan. HAMiU og HSU vil drøfte det videre arbejde om emnet på deres fællesmøde d. 24. april.

HAMiU tog orienteringen til efterretning.

#### **4. Det videre arbejde med psykisk arbejdsmiljø på AAU efter Arbejdstilsynssagen i A.C. Meyers Vænge 15 vedr. psyk.arb.miljø for VIP**

Undersøgelsespåbuddet fra Arbejdstilsynet (AT) vedr. psykisk arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15 har bl.a. som konsekvens, at AAU på eget initiativ skal undersøge om de problematiske forhold, som AT har mistanke om gør sig gældende for VIP i A.C. Meyers Vænge 15, og som CRECEA's undersøgelse skal be- eller afkræfte tilstedeværelsen af, også gør sig gældende på resten af AAU. I bekræftende fald forventes AAU på eget initiativ at afhjælpe de problematiske forhold, dvs. finde løsninger og iværksætte nødvendige tiltag, overalt på AAU, hvor sådanne forhold måtte gøre sig gældende.

- Indsatsområder i og omkring det psykiske arbejdsmiljø som HAMiU ønsker at prioritere højt:
  - øget fokus på mulighederne i gruppevis evaluering af medarbejdernes indsats frem for den individuelle tilgang.
  - øges fokus på trivselsaspektet i både MUS og GRUS.
  - fokus på at fremme en kultur, hvor det er "tilladt" at sige til, når man har dårlig trivsel. Det er vigtigt, at en sådan kultur hersker, da det ellers kan være umuligt at rette op på de forhold, som har ført til dårlig trivsel. Det må dog samtidig erkendes, at der er medarbejdere, som har svært ved at give deres bekymringer/problemer åbent til kende. Derfor kan lokalt arrangerede 'trivselseminarer' eller spørgeskemaer med mulighed for anonymt at udtrykke sig være nødvendige.
  - tydeligere information om beslutninger og tiltag efter dialogen har fundet sted, så det bliver synligt, at der sker noget.
  - AAU's arbejdsmiljøorganisation (på alle niveauer) har brug for bedre information om arbejdsmiljøets tilstand og arbejdsmiljøarbejdet. Samtidig bør arbejdsmiljøorganisationen have fokus på at følge op på de indberetninger om arbejdsmiljøets tilstand, som faktisk kommer med mellemrum uden om APV, trivselsmålinger og øvrige systematiske arbejdsmiljøkortlægninger.
  - Skabe overblik over hvad der faktisk arbejdes med i implementeringen af handleplanerne i de enkelte institutter og afdelinger.

HAMiU ønsker derudover at afvente CRECEA's rapport, inden yderligere indsatsområder bliver udpeget.

### Referat fra HAMiU-møde d. 21. februar 2017

- Det videre arbejde skal også i et eller andet omfang inkludere TAP, fordi der er et tæt samarbejde mellem VIP og TAP. AT-påbuddet og CRECEA's undersøgelse har kun beskæftiget sig med VIP, men der vil i det videre arbejde under alle omstændigheder være indsatsområder, som kommer til at omfatte både VIP og TAP.
- Det videre arbejde forankres i AAU's arbejdsmiljøorganisation med intensiveret støtte fra arbejdsmiljøsektionen (AMS).
- Tiltag og handlinger som kan sikre ejerskab, handling og forandring frem for fortsatte undersøgelser, beskrivelser og forklaringer:
  - problemerne skal ses og drøftes på rette niveau (institut, fakultet, universitet og hele universitetssektoren).
  - der er forskellige forhold mellem hovedområderne (generelt for hele AAU), og derfor bør der i højere grad end hidtil samles op på fakultetsniveau for de forhold, som hører under dekanens ansvar og som er fælles for de pågældende institutter i fakultetet.
  - arbejdsmiljøarbejdet på niveau 3 er fortsat det primære, fordi det er der, medarbejderne er ansat, og derfor er det der, arbejdsmiljøet udfolder sig i dagligdagen.
  - fokus på bedre dialog mellem institutterne i AAU-København. Campusrådet og KRAM (Koordineringsrådet for arbejdsmiljøgrupper i AAU's Campus København) kunne bruges mere.
  - vores nye APV-koncept skal have en fair chance for at folde sig ud, vi er endnu ved at lære at bruge konceptet.

#### **5. Status på implementering af beredskabsplanen ved AAU**

Orientering og eventuel drøftelse (Svend Ole H. Poulsen, Campus Service).

HAMiU påpegede, at der er behov for, at relevant information om beredskabet er tilgængelig for alle medarbejdere, herunder også at alarmeringen fungerer korrekt.

HAMiU tog i øvrigt orienteringen til efterretning med anerkendelse af fremskridtene i dette nødvendige område.

#### **6. Status og planer for APV-arbejdet**

Orientering (Lars Brodersen).

APV-arbejdet pågår i alle institutter og afdelinger i Fælles Service støttet af arbejdsmiljøsektionen. Arbejdsmiljøsektionen vil i lyset af debatten om det videre arbejde vedr. psykisk arbejdsmiljø intensivere sin indsats med at være opsøgende overfor institutter og afdelinger.

Referat fra HAMiU-møde d. 21. februar 2017

**7. Status på AAU's arbejdsmiljøorganisation og uddannelse af samme**

Orientering (Lars Brodersen).

Som konsekvens af den systematiske reetablering af arbejdsmiljøgrupperne i hele AAU i 2016, har AMS nu også fået et overblik over arbejdsmiljøgruppernes gennemførelse af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Arbejdsmiljøgrupperne består af i alt 165 personer (95 AMR og 70 AL). Heraf har 90 AMR og 61 AL gennemført uddannelsen, når de fem kurser "lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse", som AAU udbyder i øjeblikket, er gennemført i marts 2017. De sidste 5 hhv. 9 personers manglende uddannelse er de pågældende chefer blevet orienteret om; det er der ansvaret for at overholde loven er placeret.

**8. Eventuelt**

Intet under eventuelt.