

## Referat fra HAMiU-møde tirsdag d. 23. maj 2017

Tilstedeværende: Per Michael Johansen, Antonino Castrone, Kim Dremstrup, Rudi P. Nielsen (video), Louise Danielsen, Ole Busck, Mogens Juul Møller, Jette Thorsen Gade, Henriette Giese, Annette Lorentsen, Henrik H. Søndergaard, Søren Rudbæk Juul (video), Thorkild Ærø (video), Martin Møhlholm, Peter Nielsen, Trond Beldo Klausen, Lars Brodersen.

Afbud: Marianne Meyer Jønsson

### 1. Godkendelse af dagsorden

Ingen kommentarer til dagsordenen.

### 2. Arbejdstilsynets tilbagemelding på CRECEA's redegørelse vedr. psykisk arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15

Den 20. april 2017 indsendte AAU CRECEA's redegørelse om det psykiske arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15 til Arbejdstilsynet som følge af Arbejdstilsynets undersøgelsespåbud. Arbejdstilsynet har svaret, at tilsynet finder redegørelsen mangelfuld, og at tilsynet på den baggrund ikke kan betragte påbuddet om undersøgelse som efterkommet. Arbejdstilsynet begrundede dette med, at redegørelsens resultater ikke gør det muligt for Arbejdstilsynet at vurdere, om der foreligger en overtrædelse af arbejdsmiljøloven vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, at dette blandt andet skyldes manglende præcisering af forskellige områder, og at redegørelsen beskriver forekomsten af risikofaktorerne i overordnede termer. Arbejdstilsynet har givet AAU frist til den 1. august 2017 for at indsende supplerende oplysninger.

Antonino Castrone orienterede om møde med CRECEA d. 22. maj 2017 om arbejdet med de supplerende oplysninger til Arbejdstilsynet. CRECEA og arbejdsmiljøsektionen samarbejder om udarbejdelsen af de supplerende oplysninger på grundlag af det eksisterende datamateriale fra fokusgruppinterviewene i februar 2017. Der skal ikke udføres nye undersøgelser for nu.

HAMiU tog orienteringen til efterretning.

HAMiU debatterede derefter risikofaktorer og forbedringsmuligheder i det psykiske arbejdsmiljø, især for VIP, på AAU og lagde herunder vægt på at der gennemføres forventningsafstemning i forhold til kvalitet og arbejdsmængde, tydeligere og tilgængelig ledelse, bedre organisering af undervisningen, forbedring af de administrative procedurer og støttefunktioner samt prioritering af arbejdsopgaver så der frigøres VIP-resurser til kerneopgaverne forskning og undervisning.

Rektor påpegede, at uddannelsesbudgetterne på finansloven fortsat vil blive beskåret 2% om året, at der ikke mere er nogen globaliseringsmidler til gavn for bl.a. universiteterne, at rygterne lader vide at universiteterne bliver skåret yderligere i de kommende års finanslove, at det er en realitet at forskning på universiteterne i dag må basere sig på større eller mindre grad af ekstern finansiering, samt at driftsøkonomien på undervisningen er presset, og vi derfor er vi nødt til at finde smartere måder at arbejde med undervisningen på. Rektor understregede, at vi aldrig nogensinde må sige, at vi sænker kvaliteten i undervisningen.

Referat fra HAMiU-møde d. 23. maj 2017

### 3. Det videre arbejde med psykisk arbejdsmiljø på AAU

Efter Arbejdstilsynets påbud vedr. VIP i A.C. Meyers Vænge 15 og CRECEA's undersøgelse og redegørelse til Arbejdstilsynet holdt HAMiU og HSU møde d. 24. maj 2017 om den overordnede handlingsplan for det videre arbejde med psykisk arbejdsmiljø på AAU. Resultatet af mødet d. 24. april 2017 (bilag 1) drøftes i HAMiU til endelig kvalificering i relation til ambitionsniveau og detaljeringsgrad.

Spørgsmålet til HAMiU er derfor, om ambitionsniveauet i handlingsplanen, både generelt og på de enkelte delemner, er passende, og om der er elementer i handlingsplanen, som bør oplødes, skærpes, generaliseres eller detaljeres yderligere.

HAMiU udtrykte:

- at der i den overordnede handlingsplan bør stå, hvordan vi vil evaluere effekten på det arbejde, som udløses af handlingsplanerne (jf. punkt 4 på dagsordenen).
- at kravet om, at sektionslederen skal være ansat på samme campus som alle sine medarbejdere (må kun være leder for medarbejdere på samme campus) skal oplødes lidt. I stedet kan der stå, at det generelle krav er, at sektionslederen/viceinstitutederen/områdelederen har tjenestested på samme campus som de medarbejdere, som vedkommende har personaleansvar for, men at der i særlige tilfælde kan gøres undtagelser.
- at der om personaleledelse bør stå, at ledelsen skal være tydelig og tilgængelig (og ikke nødvendigvis være dagligt nærværende).
- at punktet om hjemtagning af eksterne midler under 'Præstationsmålinger' omformuleres, så forbedring af det psykiske arbejdsmiljø fremstår som formålet, hvor der lige nu står, at det er succesraten der skal højnes, hvilket ikke nødvendigvis harmonerer med et bedre psykisk arbejdsmiljø.
- at der i handlingsplanen omkring økonomimodellerne kan stå, at ledelsen bør stille op til medarbejdermøder, hvor økonomimodellerne beskrives og forklares i direkte møde med medarbejderne.
- at det på passende sted i handlingsplanen bør beskrives, at mange føler sig udsat for et markant krydspres.

Rektor konkluderede, at den overordnede handlingsplan efter ovenstående justeringer hermed er foreløbigt godkendt.

Når der foreligger en afgørelse fra Arbejdstilsynet, efter AAU har indsendt de supplerende oplysninger inden d. 1. august 2017, kan det være, at handlingsplanerne skal justeres, ligesom det kan vise sig hensigtsmæssigt at justere handlingsplanerne, både den generelle og de institutspecifikke, efterhånden, som vi bliver klogere i arbejdet med handlingsplaner og det psykiske arbejdsmiljø.

### 4. Metoden for trivselsmåling (APV)

Trivselsmålingen til næste vinter foreslås erstattet af eller udvidet til at blive et værktøj til evaluering af, om handlingsplanen vedr. arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø har den ønskede effekt.

## Referat fra HAMiU-møde d. 23. maj 2017

HAMiU udtrykte, at der er et behov for lidt mere kvantitativ måling af det psykiske arbejdsmiljø end det, det eksisterende trivselsbarometer præsterer, og som supplement til APV-konceptets kvalitative tilgang til arbejdsmiljøarbejdet. Der er også i sammenhæng med Arbejdstilsynets påbud et udækket behov for at kunne oplyse visse kvantitative data i relation til det psykiske arbejdsmiljø. En udvidelse af trivselsbarometeret skal ikke udelukke fortsat anvendelse af lokale spørgeskemaundersøgelser og andre lokale supplerende dataindsamlingsmetoder men måske nok reducere behovet for at lave egne løsninger. En udvidelse af trivselsbarometeret skal endvidere støtte op om handlingsplanernes målepunkter. De nuværende fire spørgsmål bevares for at kunne sammenligne med de seneste undersøgelser i 2016 og 2017, samtidigt med at der tilføjes nye spørgsmål.

Der er en mangel i vores nuværende APV-koncept og arbejdsmiljøarbejde i forhold til konstatering af chikane, og det bør indarbejdes i en udvidelse af trivselsbarometeret.

Det blev foreslået, at vi gentager fokusgruppeinterviewundersøgelsen i starten af 2018 for at få en måling af effekten af handlingsplanerne. Ved at udføre fokusgruppeinterviewene på samme måde, som udført af CRECEA i februar 2017, får vi det bedst mulige sammenligningsgrundlag mellem "før" og "efter" handlingsplansarbejdet og implementering af handlingerne heri.

Rektor konkluderede:

- vi gentager fokusgruppeinterviewene (som CRECEA gennemførte i februar 2017) i begyndelsen af 2018 for at kunne måle effekten af de forandringer, som iværksættes gennem handlingsplanerne.
- Lars Brodersen og Ole Busck udarbejder forslag til udvidelse af trivselsbarometeret. Ikke noget stort spørgeskema, mere i retning af en fordobling af det nuværende antal spørgsmål – ikke væsentlig flere end det – i det nye trivselsbarometer. Forslaget forelægges HAMiU på det næste møde d. 7. september 2017.

### 5. Opfølgning på handlingsplaner i APV-arbejdet

I hvilket omfang og til hvilket formål ønsker HAMiU at blive orienteret og forholde sig til handlingsplaner på institutterne i det løbende APV-arbejde?

Dagsordenpunktet blev udsat til næste møde d. 7. september 2017.

### 6. AAU's nye arbejdsmiljøpolitik 2018-og-frem

I efteråret 2017 skal HAMiU udarbejde en ny arbejdsmiljøpolitik for AAU. Den nuværende arbejdsmiljøpolitik udløber med udgangen af 2017. Det er arbejdsmiljøsektionens fornemmelse, at der generelt i AAU's arbejdsmiljøorganisation er store forventninger til en stærk arbejdsmiljøpolitik. Tilrettelæggelsen af arbejdet i efteråret med udarbejdelsen af den nye arbejdsmiljøpolitik bør derfor indledningsvis drøftes kort.

Referat fra HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Lars Brodersen opfordrede HAMiU's medlemmer til at komme med ønsker og forslag til processen for arbejdet med den nye arbejdsmiljøpolitik, som der er store forventninger til i organisationen, og især overveje, hvordan de yngre medarbejdere (som ikke er direkte repræsenteret i HAMiU) kan blive inddraget i processen.

**7. Eventuelt**

Kort orientering om, at AAU's arbejdsmiljøkonference 2017 finder sted torsdag d. 26. oktober 2017 i Rendsburggade 14, Aalborg.