

Dagsorden til HAMiU-møde torsdag d. 7. september 2017 kl. 9:00 til 11:00

Sted: Aalborg: Fredrik Bajers Vej 5, lokale 207
København: A.C. Meyers Vænge 15, lokale 2.1.027
Esbjerg: -----
Virtuelt møderum: "Virtual Room AAU 7505001"

1. Godkendelse af dagsorden 09:00

Herunder orientering om, at Peter Nielsen (tidl. arbejdsmiljørep. ved Institut for Statskundskab) er trådt ud af HAMiU og Peter Fojan (arbejdsmiljørep., lektor ved Institut for Materialer og Produktion) er trådt ind i stedet.

2. Arbejdstilsynets afgørelse på CRECEA's redegørelse inkl. supplerende oplysninger vedr. psykisk arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15 09:05

Den 7. juli 2017 indsendte AAU CRECEA's redegørelse inkl. de supplerende oplysninger, som Arbejdstilsynet havde udbedt sig. Den 1. september 2017 sendte Arbejdstilsynet sin reaktion efter AT's tilsynsbesøg i 2016 og CRECEA's redegørelse i 2017. Reaktionen er en partshøring af sagsfremstillingen forud for påtænkte påbud samt vejledning. Der er svarfrist for partshøringen d. 14. september 2017.

Orientering (Antonino Castrone).

3. AAU's digitaliseringsstrategi i en arbejdsmiljøkontekst 09:30

Orientering om AAU's digitaliseringsstrategi mht. formålet med strategien, processen i forhold til udviklingen af strategien samt om involvering af medarbejderne alt sammen i set en arbejdsmiljøkontekst.

Bilag 1.

Orientering (Antonino Castrone).

4. Trivselsbarometer 2018 (APV) 09:45

Efter beslutning på HAMiU's møde d. 23. maj 2017 fremlægges forslag til revideret trivselsbarometer.

Bilag 2 og 3.

Orientering (Ole Busck og Lars Brodersen) og beslutning.

dagsordenen fortsætter næste side

Dagsorden til HAMiU-møde d. 7. september 2017

5. Opfølgning på handlingsplaner i APV-arbejdet 10:05

I hvilket omfang og til hvilket formål ønsker HAMiU at blive orienteret og forholde sig til handlingsplaner på institutterne i det løbende APV-arbejde? Det drejer sig om både det psykiske, fysiske og kemisk-biologiske arbejdsmiljø's handlingsplaner.

Drøftelse (Ole Busck).

6. AAU's nye arbejdsmiljøpolitik 2018-og-frem 10:20

Forslag til arbejdet med den nye arbejdsmiljøpolitik:

- HAMiU-møde d. 7. september 2017 tager stilling til planen for udarbejdelsen af ny arbejdsmiljøpolitik.
- HAMiU nedsætter en arbejdsgruppe med deltagere fra HAMiU.
- Arbejdsgruppen laver et første udkast til ny arbejdsmiljøpolitik (foreløbigt oplæg fremlægges fra arbejdsmiljøsektionen).
- Udkastet sendes i høring i institutternes og Fælles Services afdelingers arbejdsmiljøorganisationer/AMIU'er.
- Opsamling og input til arbejdsgruppen.
- Fire åbne-for-alle halvdagsseminarer (2 x Aalborg, 1 x København, 1 x Esbjerg), hvor man drøfter udkastet.
- Arbejdsgruppen udarbejder endeligt forslag til ny arbejdsmiljøpolitik.
- Inden HAMiU-møde d. 15. februar 2018 sendes det endelige forslag til skriftlig kommentering i HAMiU, og så kan politikken forhåbentligt vedtages på HAMiU-mødet d. 15. februar 2018.

Orientering og kort drøftelse (Lars Brodersen).

7. AAU's arbejdsmiljøkonference og AAU's arbejdsmiljøpris 10:30

Status på AAU's arbejdsmiljøkonference 2017, som finder sted torsdag d. 26. oktober 2017 i Rendsburggade 14, Aalborg.

Arbejdsmiljøsektionen fremlægger kandidater til at modtage arbejdsmiljøprisen.

Bilag 4 og 5.

Orientering (Tanja Busk Sloth) og beslutning.

dagsordenen fortsætter næste side

Dagsorden til HAMiU-møde d. 7. september 2017

8. Arbejdsulykker på AAU i 2017

10:50

Status på arbejdsulykker på AAU. I 2017 har der været 16 tilskadekomster. Heldigvis ingen alvorlige. De 16 ulykker fordeler sig således:

- 5 tilskadekomne ved fald, snublen m.v.
- 3 tilskadekomne ved skærende værktøjer eller instrumenter
- 3 tilskadekomne ved trusler eller lign.
- 2 tilskadekomne ved løft
- 3 tilskadekomne ved andet

Bilag 6.

Orientering (Lars Brodersen)

9. Eventuelt

10:58

Fællesmøde HAMiU-HSU d. 8. maj 2018.

Orientering vedrørende digitaliseringsstrategien i en arbejdsmiljøkontekst

A. Formål med digitaliseringsprocessen:

*AAU's digitaliseringsstrategi, **som pt er under udformning**, har til formål at understøtte Viden for verden ved at folde ud, hvordan en strategisk brug af digitalisering kan løfte kvaliteten af kerneaktiviteterne – forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Digitaliseringsstrategien er derfor struktureret på samme måde som Viden for verden.*

Digitaliseringsstrategien er en samlet strategi for AAU for de kommende års digitalisering, så vi til stadighed er i stand til at udnytte nye digitale teknologier og trends.

*Idet strategien er undervejs kan betydningen af de kommende strategiske indsatser som følger af strategien, endnu ikke konkretiseres. **Indsatserne** vil naturligvis tage højde for gældende AM-lovgivning, herunder inddragelse af arbejdsmiljøorganisationen.*

B. Processen

Indtil nu har arbejdet med udformningen af strategien omfattet involveringen af en bred vifte af personer. Herunder medarbejdere, studerende og eksterne samarbejdsparter, der via interviews og workshops har leveret bidrag til udvikling af strategien. Digitalisering og nye teknologiske muligheder rummer i sig selv potentialer, der kan påvirke universitetets varetagelse af kerneopgaverne. Interviews og workshops er derfor kombineret med en analyse, som har set på teknologiske trends og på, hvordan andre universiteter i ind- og udland arbejder strategisk med digitalisering. Endelig er strategien blevet beriget gennem en høring på AAU.

I. Forventet proces fremad indtil strategien godkendes:

Digitaliseringsstrategien blev indstillet til Direktionen på deres møde den 29. juni 2017.

Efterfølgende, er der blevet nedsat en projektgruppe i ITS, som arbejder målrettet på at sikre de justeringer som direktionen har ønsket. Hensigten er at indstille en justeret strategi på et direktionsmøde i løbet af efteråret 2017.

C. Involvering af medarbejderne – hvem er blevet hørt:

Høringsparter:

ENG (incl. Sbi)

TECH

SUND incl. Akademisk Råd for SUND

HUM

SAMF

AUB

AAU Innovation

Eksterne:

Michael Thomsen, Managing Director Aalborg
Portland

Torben Abildgaard, managing partner Curia

Dorthe Stigsgaard, direktør Region Nordjylland

Ditte Marie Schouenborg, Center for Byudvikling

Københavns Kommune

Aalborg Handelsgymnasium

Det Strategiske Uddannelsesråd
Det Strategiske Råd for Forskning og Innovation
Det Strategiske Digitaliseringsråd
Den administrative ledergruppe
Akademisk Råd, HUM og SAMF
Institut for økonomi og Ledelse

Direkte involverede medarbejdere på AAU er følgende:

Uddannelse:

Prorektor Inger Askehave
Thomas Ryberg, professor inst. for Kommunikation
Hans Hüttel, lektor inst. for Datalogi
Annette Kolmos, forsker PBL, AAU-ekspert og UNESCO chair in Problem Based Learning.
Christian Nøhr, professor inst. for Planlægning
Morten Misfeldt, professor inst. for Læring og Filosofi
Vivien Hodgson, professor inst. for Kommunikation
Jakob Stoustrup, prodekan Tech.
Studerende (fokusgruppeinterview) med seks deltagere

Administration:

Antonino Castrone, universitetsdirektør
Morten Winterberg, formand ISR-AD
Tina Vangsgaard, fakultetsdirektør HumSamf
Christian Breddam, fakultetsdir. ENG, SCIENCE, MED
Morten Bang Henriksen, Chefkonsulent
Vibeke Fitzhugh, Indkøbschef
Gitte Hartung, budgetchef
ITS: Diverse arkitekter og systemejere

Forskning:

Per M. Johansen, rektor
Mogens Rysholt, dekan Ingeniør- og Naturvidenskab
Christian Torp Poulsen, professor SUND
Lars Hvilsted, dekan for SUND
Charles Møller, leder af center for industriel kommunikation
Elizabeth Jochum, Robotics
Christian S. Jensen, professor datalogi
Frede Blaabjerg, professor inst. For Energiteknik
Thomas Garm Pedersen, professor inst. For Fysik
Per Heiselberg, professor inst. Byggeri og Anlæg
Børge Lindberg, formand ISR-FF
Pernille Kræmmergaard, professor statskundskab

Aalborg Tekniske Gymnasium

PBL og Uddannelse:
Prorektor Inger Askehave
Thomas Ryberg, professor inst. for Kommunikation
Christian Nøhr, professor inst. for Planlægning
Studerende Martin Cholewa Jørgensen (Idræt og Samfundsfag)
Hanne Dauer Keller
Christina Breddam
Jacob Davidsen

Studerende og alumner:

Antonino Castrone
Morten Winterberg
Christina Breddam
Søren Damgaard
Tina Vangsgaard
Christian S. Jensen
Lars Hvilsted

Forskning og eksterne samarbejder

Per M. Johansen, rektor
Mogens Rysholt, dekan Ingeniør- og Naturvidenskab
Christian Torp Poulsen, professor SUND
Lars Hvilsted, dekan for SUND
Christian S. Jensen, professor datalogi
Per Heiselberg, professor inst. Byggeri og Anlæg
Søren Damgaard, FHV. innovationsdirektør
Thomas Ryberg, professor inst. for Kommunikation
Styregruppe:
Prorektor Inger Askehave
Dekan Mogens Rysholt
Dekan Henrik Halkier
Universitetsdirektør Antonino Castrone
IT-Direktør Flemming Koch
Projektgruppe:
Strategi- og Porteføljechef Per Hejgaard
Digitaliseringspartner Jakob Cloos Bojesen
Enterprise arkitekt Thomas Krumbak

Bilag 2, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Trivsel

		Meget tilfreds 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Meget utilfreds 1
1	Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?										
2	Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?										

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
3	Jeg føler mig motiveret i mit arbejde.										
4	Jeg ser altid frem til at gå på arbejde.										

(fortsættes næste side)

Bilag 2, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Psykisk arbejdsmiljø**Arbejdets tilrettelæggelse**

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
5	Jeg oplever, at jeg ved siden af mit arbejdsliv har tid og energi til mit familie- og privatliv.										
6	Jeg oplever gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver inden for den normerede arbejdstid.										

Arbejdspres

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
7	Jeg oplever et konstant og belastende, højt arbejdspress.										
8	Jeg har inden for de seneste 12 måneder haft et eller flere af disse symptomer, som jeg mener skyldes mit arbejde: <i>(sæt kun et kryds)</i> - fysiske (udkørt, hjertebanken, indre uro, mavesmerter, appetitløshed, muskelspændinger) - psykiske (følelsesmæssigt udmattet, hukommelsesbesvær, koncentrationsbesvær, opgivelse, ængstelighed, skyldfølelse, ligegyldighed) - adfærdsmæssige (indsovningsbesvær, dårlig/urolig søvn, irriteret, ubeslutsomhed, isoleret mig socialt)										

(fortsættes næste side)

Bilag 2, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

		1-2 dage	3-5 dage	Mere end 1 uge	Ikke relevant
9	Jeg har som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet markant nedsat arbejdsevne indenfor de sidste 12 måneder.				

Mobning og chikane

		dagligt	ugentligt	månedligt	af og til	nej
10	Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning eller chikane.					

Bilag 3, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Trivsel

		Meget tilfreds 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Meget utilfreds 1
1	Hvor tilfreds er du alt i alt som medarbejder på din arbejdsplads?										
2	Forestil dig det perfekte sted at være medarbejder. Hvor tæt på dette ideal er din arbejdsplads?										

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
3	Jeg føler mig motiveret i mit arbejde.										
4	Jeg ser altid frem til at gå på arbejde.										

(fortsættes næste side)

Bilag 3, HAMiU-møde d. 7. september 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møde d. 23. maj 2017

Psykisk arbejdsmiljø

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
5	Mine arbejdsopgaver gør det muligt for mig at have en god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv.										
6	Der er god sammenhæng mellem mine arbejdsopgaver og den tid, jeg har til rådighed til at løse dem.										

		Enig 10	9	8	7	6	5	4	3	2	Uenig 1
7	Jeg trives med det arbejdspress, der er i mit job.										

8 Jeg har inden for de seneste 12 måneder oplevet længerevarende symptomer på stress (hjerterbanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer, osv.).

Ja Nej

9 Hvis ja, har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder eller arbejdsmiljøorganisation?

Ja Nej

Mobning og chikane

10 Jeg har inden for de seneste 12 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.

Ja Nej

11 Hvis ja, har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder eller arbejdsmiljøorganisation?

Ja Nej

Tanja Busk Sloth
AAU-HR/AMS

1. september 2017

AAU's arbejdsmiljøkonference 2017, 26. oktober, Rendsburggade 14 i Aalborg

Arbejdsmiljøkonferencen 2017 bærer titlen "Et sygt (godt) arbejdsmiljø – hvordan skaber vi det ". Titlen bærer et dobbelttydigt fokus; Omkring 1/3 af fraværsdagene i Danmark er ifølge Det Nationale Forskningscenter Arbejdsmiljø (NFA) forårsaget af forhold i arbejdsmiljøet. Omdrejningspunktet for konferencen er at skabe indblik i, og dialog om, hvordan vi undgår at skabe arbejdsmiljøer, der gør medarbejderne syge, et *sygt arbejdsmiljø* – og i højere grad for en bevægelse mod processer, procedurer og arbejdsmiljøarbejde, der fremmer "et *sygt godt arbejdsmiljø*".

Formålet med konferencens indhold og opbygning, er dels at formidle relevant og aktuel viden indenfor arbejdsmiljøområdet og dels at skabe rum for at kunne udveksle og omsætte de store mængder erfaringer, fælles problemstillinger og viden om virkningsfulde greb, på en sådan dag, hvor en stor del af AAUs arbejdsmiljøorganisation mødes.

Konferencen indledes med oplæg v. seniorforsker Merete Labriola. Labriola har forsket i bl.a. arbejdsmiljø, helbred, sygefravær, tilbagevenden til arbejde. Hun vil fortælle om kendte sammenhænge mellem arbejdsmiljø, helbred og fravær; hvorfor og hvornår bliver vi syge af arbejdet, hvilke konsekvenser har "sygenærvær", og hvor ligger potentialerne i arbejdsmiljø- og fravær-/nærværsarbejdet?

Workshops

Tre parallelle workshops afholdes i sidste halvdel af eftermiddagen, hvor deltagerne via oplæg og fælles refleksionsrum, får mulighed hente inspiration og udveksle idéer. De forskellige temaer er valgt med henblik på at give deltagerne muligheden for at fordybe sig et emne der har relevans ift. deres arbejdsmiljøarbejde. Temaerne spænder derfor vidt; fra dialogmetoder i runderingen og oplæg om forandringsprocesser til inspiration til det gode kemisk-biologiske arbejdsmiljøarbejde.

- *Tendenser i det fysiske og kemiske-biologiske arbejdsmiljøarbejde* v. overlæge på Arbejdsmedicinsk Enhed, Region Nordjylland Sigve W. Christensen
- *De gode arbejdsmiljøprocesser (metodeværksted)*, v. udviklingskonsulent Inger-Marie Wiegman, TeamArbejdsliv og associate professor/arbejdsmiljørepræsentant Mads Lauridsen, Institut for Elektroniske systemer
- *Kunsten at tilpasse sig det uventede - hjernen som med- og modspiller i forandringsprocesser* v. Hjerneforsker Kjeld Fredens, arbejdsplads.

Program

11.45 – 12.30: Sandwich og registrering

12.30 – 13.00: Velkomst og uddeling af arbejdsmiljøpris v. Rektor Per Michael Johansen

Bilag 4, HAMiU-møde d. 7. september 2017

13.00 – 14.00: Oplæg ” Myter og fakta om arbejde, trivsel og helbred ” v. Seniorforsker Merete Labriola
14.00 – 14.30: Dialogfora/plenumsession
14.30 – 15.00: Pause
15.00 – 16.30: Workshops

Tilmelding

Der er 60 tilmeldte pr. 1. september 2017.

Workshoptilmelding blev åbnet 1. september 2017

Indstillinger, AAU's arbejdsmiljøpris 2017

For tredje år i træk indstilles kandidater til AAU's arbejdsmiljøpris. Prisen overrækkes til den eller de personer, der har stået for en arbejdsmiljøindsats, der har udmærket sig på AAU. Alle har kunnet indstilles eller indstille andre.

Indstillingerne er indsamlet i juli og august måned (frist for indstilling 31. august 2017) og seks indstillinger er i denne periode modtaget.

HAMiU skal på dette møde, på baggrund af Arbejdsmiljøsektionens vurdering, udpege en vinder og i alt tre nominerede, som præsenteres på arbejdsmiljøkonferencen d. 26. oktober 2017.

De indstillinger Arbejdsmiljøsektionen har udvalgt til de tre nominerede er:

- **Sundhedsambassadører, Susanne Aarup, Malene Karmisholt og Cirkeline Kappel ved Institut for Kultur og Globale studier**
AMS indstiller til, at sundhedsambassadørerne v. Institut for Kultur og Globale Studier vinder årets arbejdsmiljøpris. Bevæggrundene er bl.a., at de ved relativt små og let implementerbare initiativer, har skabt synlig forandring og engagement i en stor medarbejdergruppe.
De har arbejdet proaktivt med sundhed i relation til både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Modtagelsen i medarbejdergruppen og det handlingsorienterede arbejde er et eksempel på, hvordan ved hjælp af enkle værktøjer og greb kan gøre et ekstraordinært arbejde med sundheds- og trivselsfremmende initiativer.
- **Lektor og udpeget arbejdsleder Rudi P. Nielsen, Institut for Kemi og Biovidenskab**
Rudis systematiske arbejde med at være tovholder på laboratoriearbejdet og udarbejde procedurer har gjort en mærkbar forskel for både medarbejdere og studerende. Hans arbejde har skabt et større kendskab til sikkerhedsprocedurer for stedet og givet en oplevelse af at kunne arbejde mere trygt, særligt ift. det kemisk-biologiske arbejde. Herudover beskrives hans handlinger som ekstraordinære og bemærkelsesværdige ved at have fokus på kontinuerlig opfølgning og informationer på tværs af arbejdsmiljøudvalg.
- **Tillidsvalgte ved Statens Byggeforskningsinstitut, Annette Charlotte Johnsen, Jacob Norvig Larsen, Lone Hedegaard Mortensen og Nils Lykke**
I fire af de seks indstillinger er indsatser i forbindelse med små og større forandringer fremhævet. Denne indstilling mener AMS udmærker sig, ved at skildre tillidsvalgtes potentielt vigtige rolle i at kunne skabe større tryghed og god kommunikation mellem ledere og medarbejdere. De tillidsvalgte på SBI har positioneret sig som talerør og bindeled mellem en medarbejdergruppe og ledelse i en situation, hvor eksistensgrundlaget var truet. Arbejdsmiljøsektionen opfordrer til nominering af denne kandidat, for at anerkende de tillidsvalgte centrale rolle i at skabe et fortsat fokus på kerneopgaven og skabt stabilitet i en situation, hvor fremtiden var usikker.

	Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde	Enhed som indsatsen er udført i	Indstillet af
1	AMR, Niels Madsen, og Campuschef, Martin Ivø	Fælles Service, Campus København	HR-medarbejder, Bente Juhl
2	Lektor Rudi P. Nielsen, Institut for Kemi og Biovidenskab	Institut for Kemi og Biovidenskab – Sektion for Kemiteknologi, Esbjerg	Sektionsleder Jens Muff (Institut for Kemi og Biovidenskab – Sektion for Kemiteknologi, Esbjerg) og campuschef Anders Schmidt Kristensen
3	Ulla Søndergaard, Institut for Planlægning	Institut for Planlægning	Marianne Sørensen på vegne af PLAN i Campus Aalborgs vegne
4	Sundhedsambassadører, Susanne Aarup, Malene Karmisholt og Cirkeline Kappel	Institut for Kultur og Globale Studier	Sekretariatsleder, Henriette Badsberg
5	Sektionsleder Bio Peter Stephensen Lübeck, Bæredygtig Bioteknologi	Institut for Kemi og Biovidenskab	Instituttleder, Henriette Giese
6	Tillidsrepræsentanter i / for Statens Byggeforskningsinstitut, Annette Charlotte Johnsen; Jacob Norvig Larsen; Lone Hedegaard Mortensen og Nils Lykke Sørensen (SBI)	SBI	Ph.d, Rikke Skovgaard Nielsen

Indstilling nr. 1

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde
AMR, Niels Madsen, og Campuschef, Martin Ivø
Enhed som indsatsen er udført i
Fælles Service, Campus København
Beskrivelse af indsatsen
<p>I Fælles Service CPH, har AMR, Niels Madsen, og Campuschef, Martin Ivø, været en drivkraft i at sikre det gode arbejdsmiljø og bevare et allerede højt niveau af tillid og respekt medarbejderne og ledelsen imellem. Begge har ikke ladet sig nøje med et godt resultat af trivselsbarometeret - men har arbejdet for at opretholde og endda forbedre arbejdsmiljøet i enheden.</p> <p>Fælles Service CPH har gennem de sidste år, arbejdet med et internt udviklingsprojekt om kontinuerlig forbedring af vores samarbejde og services, bl.a. ved at arbejde aktivt med projektplaner, kommunikation og feedback.</p> <p>Særligt de to sidstnævnte emner, har krævet at medarbejderne, har åbnet op for både at give og modtage</p>

kommentarer/kritik af deres personlige måde at udtrykke sig på og måden hvorpå de udfører deres arbejde - hvilket kan gå tæt på den enkelte medarbejders privatsfære. Det har derfor krævet gensidig tillid og respekt at lykkes med denne udvikling uden, at det er gået ud over det psykiske arbejdsmiljø.

Derudover, har Fælles Service CPH også været ramt af besparelserne (ligesom det øvrige Fælles Service), som også havde potentiale til at påvirke arbejdsmiljøet i en negativ retning.

Martin har som leder støttet og prioriteret ressourcer til de områder som medarbejderne i APV'en har ønsket en forbedring af. Det gælder særligt udviklingsprojektet, som i 2017 adresserer et af medarbejdernes mest efterspurgte ønsker; mere kommunikation og bedre samarbejde mellem enhedens teams. Her har Martin skabt rammer for, at medarbejderne selv kan drive projektet ved at tage de overordnede ansvar for projektet og afsætte tid og ressourcer på månedsmøder, til personaleseminarer, videreuddannelse og konsulentassistance (delvist finansieret af FUSA midler). Pladsen til at arbejde medarbejderdrevet med de følsomme emner, kommunikation og feedback, har givet grobund for et højt engagement og 'teamspirit' blandt medarbejderne.

Niels er en meget synlig AMR, som aktivt opfordrer kolleger til at 'bruge ham' til at bringe AM-emner på dagsordenen, som sparringspartner, registrant af hændelser mm. Han venter ikke til problemer opstår, men sætter selv forebyggende emner på dagsordenen, og tager potentielle spændinger i opløbet, ved at sætte gang i dialogen om svære emner såsom, tiltaleformer & kønnet sprogbrug, og kollegernes reaktion/opførsel ift. de medarbejdere, der blev ramt af besparelserne. Desuden er Niels en af de drivende medarbejdere i udviklingsprojektet, hvor han formår at integrere arbejdsmiljøbetragtninger i den kontinuerlige forbedring af enhedens arbejde.

I samarbejdet som formand og næstformand for det lokale samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg (FSA CPH), har Niels og Martin desuden sikret en meget høj grad af gennemsigtighed i udvalgets arbejde ved bl.a. at sende udvalgets referater til alle enhedens medarbejdere, og opfordre til dialog og input om arbejdsmiljøet i Fælles Service CPH.

Forandringer indsatsen har medført?

Se ovenstående

Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...

Se ovenstående

Indstilling nr. 2

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde

Lektor Rudi P. Nielsen, Institut for Kemi og Biovidenskab

Enhed som indsatsen er udført i

Institut for Kemi og Biovidenskab – Sektion for Kemiteknologi, Esbjerg

Beskrivelse af indsatsen

Rudi har i forbindelse med Sektion for Kemiteknologis flytning til spritnye laboratorier i C2-fløjen på campus Esbjerg været foregangsmand i en øget fokusering på og opgradering af specielt sikkerhed i kemilaboratorierne. Det omhandler blandt andet implementering af nye procedurer for ansatte og ikke mindst studerende i forhold til ny kompleks lovgivning indenfor mærkning af kemikalier og blandinger. Det er et rigtig stort arbejde, der er kommet oven i en proces med at finde sig til rette i nye omgivelser, og som

samlet er medvirkende til en endnu højere grad af professionalisering af arbejdet i laboratorierne under sektionen. Konkret har Rudi udarbejdet laboratoriesikkerhedsmanual for studerende og ansatte, implementeret en online sikkerhedstest, som alle studerende skal bestå ved opstart af hvert semester, indført jævnlig rundring og opfølgning, sørget for udvidet sikkerhedskursus for nye studerende på 1. og 7. semester, og gået forrest i diskussioner og stillingtagen til spørgsmål om sikkerhedsmæssige forhold vedr. indretning i de nye laboratorier. Rudi er en ildsjæl indenfor sikkerhedsarbejdet og yder en stor indsats internt i sektionen og i instituttets arbejdsmiljøudvalg og "ekstern" som repræsentant for campus Esbjerg i Hovedarbejdsmiljøudvalget, hvor han giver vigtige og konstruktive tilbagemeldinger om hvad der foregår på universitets niveau. Rudi sørger dagligt for at sikkerhed og arbejdsmiljø bliver italesat på kvalificeret vis og er i høj grad en værdig modtager af AAU's Arbejdsmiljøpris for en indsats ud over det forventelige.
Forandringer indsatsen har medført?
Se ovenstående
Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...
Se ovenstående

Indstilling nr. 3

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde
Ulla Søndergaard, Institut for Planlægning
Enhed som indsatsen er udført i
Institut for Planlægning
Beskrivelse af indsatsen
PLAN har igennem de seneste x år været gennem 3 fyringsrunder. Ulla Søndergaard har gennem alle disse år med stort engagement og ihærdig vedholdenhed arbejdet for specielt TAP'ernes psykiske arbejdsmiljø - gennem de psykisk belastende perioder med afværgesforanstaltninger, opsigelsesperioder for de kollegaer, der er blevet uansøgt afskediget og opgaverokeringer for de kollegaer, der er tilbage, og som skal have hverdagen til at fungere for Instituttet. Ulla er meget konstruktiv og lyttende. Hun er aktivt opfølgende på de trivselsproblemer, der er i gruppen og har øje for alle.
Forandringer indsatsen har medført?
Ulla har været en stor drivkraft i, at TAP-gruppen samlet og med forståelse for hinanden er kommet gennem disse belastende perioder
Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...
Ulla's indsats er utroligt stabil og engageret. Hun har på intet tidspunkt givet op, men vedholdent holdt fast i alle.

Indstilling nr. 4

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde
Sundhedsambassadører, Susanne Aarup, Malene Karmisholt og Cirkeline Kappel
Enhed som indsatsen er udført i
Institut for kultur og Globale Studier
Beskrivelse af indsatsen
Som nyuddannede sundhedsambassadører har de tre piger i den grad formået at skabe nye initiativer og forbedre eksisterende tilbud, der alle kan virke forebyggende og samtidig bidrage til god daglig trivsel. Alt sammen under skyldig hensyntagen til at være stort set omkostningsfrie tiltag og med fokus på både den mentale og fysiske sundhed. Konkret har indsatserne bl.a. været koncentreret om:

- Bedre elastiktræning med variation og involvering af studerende, der uddanner sig i idræt,
- Juiceforedrag
- Indretning af stillezone, specielt for de, der sidder i storrumskontorer
- Lydisolering af frokoststue, som gør, at flere nu bruger den Lydisolering på de storrumskontorer, der havde særlige behov
- Ugentlige gåture som en del af frokostpausen
- Uddeling af smileys i julemåneden.
- Spørgeskema til evaluering af de forskellige tiltag

Forandringer indsatsen har medført?

Tiltagene har afstedkommet god omtale med forsidehistorie i HK Nordjyllands medlemsblad, og kommer i NORDJYSKEs tillæg "Virksomheder i fokus" i september.

Ud over at skabe god omtale og fokus på trivslen bidrager sundhedsambassadørerne til at markedsføre vores institut som et godt sted at være, hvilket er både selvforstærkende og et godt signal udadtil, f.eks. i forbindelse med rekruttering. Vi oplever ekstra mange grin på gangene.

Der er fortsat nogle kolleger, der ikke tager del i alle tiltagene, og det er vigtigt for gruppen, at sådan skal det også være. Ingen skal tvinges. Institutleder og ledelsen i øvrigt har bakket godt op om initiativerne.

Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...

Indsatsen er ekstraordinær, meget selvrevet og med et stort engagement for at ville gøre en forskel indenfor trivsel hos en gruppe af medarbejdere, der ofte er udsat pga. mange nye systemer, omstruktureringer etc. Der er ikke tale om blot gode hensigter, men MASSER af konkret handling.

Indstilling nr. 5

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde

Sektionsleder Bæredygtig Bioteknologi Bio Peter Stepensen Lubeck

Enhed som indsatsen er udført i

Institut for Kemi og Biovidenskab

Beskrivelse af indsatsen

Sektionen for Bæredygtig Bioteknologi, har gennemgået personale justeringer og tilpasning af fysiske rammer for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Sektionen gennemgik en personale analyse foretaget af psykolog. På basis af anbefalinger i psykolog rapport blev der foretaget personale justeringer, indretning af kontorer og forbedring af studiemiljø rammer.

Peter S. Lübeck blev indsat som sektionsleder og har sørget for modtagelse af nye medarbejdere og gennemført planlægning og opfølgning på byggeprocessen. Han har indført klare rutiner, gennemsuelighed i processer og medansvar for undervisningsplanlægning. Der er fastlagte medarbejder møder og sociale arrangementer.

Fra at have haft et meget ubehageligt psykisk arbejdsmiljø er der nu en god stemning med tilfredse medarbejdere.

Peters kæmpe engagement er årsagen til at vi nu kan være stolte af vores psykiske arbejdsmiljø i sektionen for Bæredygtig Bioteknologi.

Forandringer indsatsen har medført?

De fysiske rammer er blevet betydelig bedre, et rodet uoverskueligt kontorlandskab er forandret til lyse venlige rum og undervisningslokaler. Et miljø med kuede utilfredse medarbejdere er erstattet med tilfredse og glade mennesker

Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...

Der har krævet en ekstraordinær indsats at skabe et godt miljø under forhold med for meget undervisning, usikkerhed og bygge rod. Den daglige ledelse og tilstedeværelse har været altafgørende for det gode

resultat.

Indstilling nr. 6

Hvilken person/gruppe af personer har udført bemærkelsesværdigt arbejdsmiljøarbejde
Tillidsvalgte i Statens Byggeforskningsinstitut (SBI)
Enhed som indsatsen er udført i
SBI
Beskrivelse af indsatsen
<p>TR'erne gjorde en imponerende indsats, da SBI i efteråret var ved at blive fjernet fra Finansloven, hvilket ville true hele instituttets eksistensgrund lag. TR'erne indgik i dialog med ledelsen og bidrog på alle tænkelige måder til ledelsens arbejde med at imødegå udfordringen. Det var i sig selv betryggende for medarbejderne.</p> <p>Samtidig gjorde de en stor og uvurderlig indsats for at sikre fokus på medarbejderne s situation, såvel ved en eventuel effektivering af finanslovsbesparelsen som i selve usikkerhedsfasen mens vi ventede på afgørelsen af instituttets skæbne. Særligt sidstnævnte var afgørende for, at medarbejderne klarede sig igennem usikkerheden på en måde, hvor der stadig kunne bibevares fokus på vores arbejde med forskning og undervisning.</p> <p>De fungerede i høj grad som bindeled mellem ansatte og ledelse og bidrog til at ledelsen fik yderligere fokus på medarbejdernes ønsker, inputs og trivsel i de usikre måneder.</p>
Forandringer indsatsen har medført?
<p>Den holdt os oven vande i en meget usikker fase og sikrede at vi følte os hørt og at vi opretholdt vores arbejde, hvilket ellers kunne have ført til ekstra pres, da truslen endeligt drev over.</p> <p>De hjalp os til at komme ud på den anden side, uden at usikkerheden førte til al for meget intern fnidder om hvem der kostede hvad og hvem der kunne spares væk. De var afgørende for at vi som medarbejdere stod sammen.</p>
Denne indsats udmærker sig ift. det gængse arbejdsmiljøarbejde fordi...
<p>Det er jo en unik situation, at instituttets eksistens pludseligt er truet med al den usikkerhed det medfører. De trådte til og løftede det store arbejde, det krævede, at hjælpe os godt igennem det selvom det skete på bekostning af deres egen tid, og gjorde deres egen dagligdag langt mere presset. Det bør de anderkendes for.</p>