

Dagsorden til HAMiU-møde d. 21. november 2017

Dagsorden til HAMiU-møde tirsdag d. 21. november 2017 kl. 9:00 til 11:00

Sted: Aalborg: Fredrik Bajers Vej 7, lokale A1-112 "Lounge"
København: A.C. Meyers Vænge 15, lokale 2.1.022
Esbjerg: Niels Bohrs Vej, lokale B308
Virtuelt møderum: "Virtual Room AAU 7505001"

1. Godkendelse af dagsorden 09:00

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

Aalborg Universitet modtog d. 13. oktober 2017 Arbejdstilsynets afgørelse i sagen om VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø på A.C. Meyers Vænge 15 på Campus København. Afgørelsen består i påbud til Institut for Arkitektur og Medieteknologi, Institut for Materialer og Produktion samt Institut for Planlægning om at sikre, at stor arbejdsmængde og tidspres blandt VIP'erne i forbindelse med arbejdet ikke forringer ansattes sikkerhed og sundhed på kort eller lang sigt. Der er frist til den 15. april 2018 for at efterkomme påbuddet, og senest den 22. april 2018 skal Arbejdstilsynet have besked om, hvordan vi har efterkommet påbuddet.

Orientering (Antonino Castrone).

3. AAU's nye arbejdsmiljøpolitik 2018-og-frem 09:25

Arbejdsgruppen nedsat på mødet d. 7. september 2017 har udarbejdet et første udkast til ny arbejdsmiljøpolitik. Såfremt HAMiU kan godkende udkastet, vil det blive sendt i høring i institutter og afdelinger og samtidig blive fremlagt på tre åbne-for-alle-ansatte-høringsseminarer i januar 2018 (et på hver campus).

Bilag 1.

Orientering ved arbejdsgruppen (Kim Dremstrup) og drøftelse af udkast.

4. Opfølgning på APV-handlingsplaner og dekanernes involvering i AMO 09:45

Arbejdsmiljøsektionen har i samarbejde med fakultetskontorerne udarbejdet en model for opfølgning på handlingsplanerne vedr. det psykiske arbejdsmiljø samt på APV og arbejdsmiljøarbejdet generelt. Modellen definerer også dekanernes rolle i AMO nærmere.

Bilag 2.

Orientering (Lars Brodersen).

5. Trivselsbarometer 2018 (APV) 10:00

Jf. beslutningen på HAMiU's møde d. 23. maj 2017 om at udvide trivselsbarometeret fremlægger arbejdsgruppen et forslag til revideret trivselsbarometer.

Bilag 3.

Orientering ved arbejdsgruppen og beslutning.

6. Sikkerheds- og beredskabsarbejdet på AAU 10:15

Onsdag den 5. juli om formiddagen udbrød der brand i Gigantium vest for AAU's campusområde i Aalborg Øst. Klokkeren 12.44 udsendte Beredskabsstyrelsen en beredskabsmeddelelse fra Nordjyllands Politi med en varsling *"personer, der opholder sig i området omkring universitetet, Føtex og hvem der angår Da Vinci Parken. Personer der opholder sig indendørs anmodes om at lukke døre og ønsket adfærd vinduer, samt standse ventilationsanlæg. Personer der opholder sig udendørs skal søge tilflugt indendørs, eller fjerne sig fra områder mod vindretningen."* Klokkeren 13.02 udsendtes enslydende meddelelse fra Nordjyllands Politi. Klokkeren 13.59, henholdsvis 75 minutter og 57 minutter efter at ovennævnte varslinger og meddelelse var blevet udsendt, blev der sendt en email fra Campus Service til ansatte på AAU's campus i Aalborg Øst: *"Nordjyllands Politi beder om, at alle bliver indendøre og lukker vinduerne pga. en igangværende brand i Gigantium. [...]. Campus Service arbejder i skrivende stund på, sammen med de bygningsansvarlige, at koordinere en kontrolleret nedlukning af ventilationsanlæggene."*

Hvordan sikres det, at AAU fremover får nogle beredskabs- og varslingsprocedurer, der sikrer, at alle ansatte straks bliver underrettet om hændelsesforløb, der udgør en sundheds- eller sikkerhedsmæssig risiko?

Orientering (Svend Ole H. Poulsen) og drøftelse.

Dagsorden til HAMiU-møde d. 21. november 2017

7. AAU's digitaliseringsstrategi i en arbejdsmiljøkontekst 10:30

Orientering om høring vedr. AAU's digitaliseringsstrategi. Der er indkommet et høringssvar. Høringssvaret er fra AC-klubben i AAU's Campus København.

Bilag 4.

Orientering (Per Hejgaard).

8. Evaluering af AAU's arbejdsmiljøkonference 2017 10:45

AAU's arbejdsmiljøkonference blev d. 26. oktober afholdt i Rendsburggade 14, med 110 deltagere. I år, og de foregående er konferencen blevet holdt med forskellige temaer, men har i store træk været opbygget over samme læst. Tidsrammen har alle 3 år været 4 timer om eftermiddagen.

Ønsker HAMiU at fortsætte med en konference hvert år, i dens nuværende form (en halv dag, eftermiddag) eller fx en hel dag hvert andet år eller hvert år?

Har HAMiU ønsker til kommende arbejdsmiljøkonferencer (tema, form m.m.)?

Bilag 5.

Orientering (Tanja Busk Sloth) og kort drøftelse.

9. Eventuelt 10:58

HAMiU-arbejdsgruppen første udkast til ny arbejdsmiljøpolitik for AAU

AAU's nye arbejdsmiljøpolitik fra 2018

Et godt organisatorisk, socialt og fysisk arbejdsmiljø er en forudsætning for universitetets udvikling, produktivitet, de ansattes trivsel og motivation samt optimal udnyttelse af universitetets resurser.

Det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø skal være præget af holdånd, dog med respekt for diversitet, fordi en gruppe med godt organisatorisk og socialt arbejdsmiljø er stærkere end summen af individerne hver for sig. Holdånden og respekten for diversitet skal samtidig understøtte, at individerne kan udvikle sig i fællesskabet og med støtte fra fællesskabet. I den fortsatte udvikling af arbejdsmiljøet i organisationen, i gruppen og for den enkelte ansatte anerkender Aalborg Universitet værdien af *De Seks Guldkorn* (krav, mening, forudsigelighed, indflydelse, social støtte og belønning) og *De Tre Diamanter* (retfærdighed, samarbejde og tillid) udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), og vi vil gøre vort bedste for at leve op til dem.

Sikring og udvikling af et godt arbejdsmiljø er ledelsens ansvar og en integreret del af AAU's ledelsespolitik, organisation og samarbejdsforhold. De ansatte er som kolleger også hinandens arbejdsmiljø. Jo mere den enkelte ansatte bidrager til arbejdet med sikring af eget og det fælles arbejdsmiljø, jo bedre resultater vil vi opnå i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdet for et godt organisatorisk, socialt og fysisk arbejdsmiljø skal have fokus på udviklende elementer i arbejdsmiljøarbejdet, også i de stadige udviklings- og forandringsprocesser, der er et vilkår i universitetsverdenen.

Arbejdsmiljøarbejdet skal ligeledes have fokus på reagerende handlinger i forhold til fysisk og psykisk overbelastning af de ansatte, på iværksættelse af forebyggende tiltag samt på initiativer, der udvikler arbejdsmiljøet, så overbelastning af de ansatte undgås. I denne sammenhæng er det vigtigt, at de ansatte individuelt, i deres arbejdsgrupper eller teams sikres indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet.

Aalborg Universitet skal til enhver tid have en arbejdsmiljøorganisation, hvor dialogen mellem ledelse og medarbejdere bidrager til sikringen af det gode organisatoriske, sociale og fysiske arbejdsmiljø. Dialogen i arbejdsmiljøorganisationen retter sig mod ambitionsniveau, retning og hastighed for arbejdsmiljøarbejdet. Mål og rammer for arbejdsmiljøarbejdet fastsættes i arbejdsmiljøudvalgene. Medarbejderrepræsentanterne skal inddrages i alle beslutningsprocesser, der har betydning for arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøorganisation skal være en synlig organisation, så ansatte altid ved, hvor de kan henvende sig med arbejdsmiljøproblemer, både med henblik på at få løst konkrete problemer og med henblik på at få iværksat forebyggelse.

HAMiU-arbejdsgruppen første udkast til ny arbejdsmiljøpolitik for AAU

Aalborg Universitet opretholder og vedligeholder en professionel og central arbejdsmiljøsektion (AMS), som kan støtte alle dele af arbejdsmiljøorganisationen med rådgivning og vejledning i "best practice", med rådgivning og vejledning i bestemmelser på arbejdsmiljøområdet, med vedligeholdelse og servicering af arbejdsmiljøorganisationen, samt med evt. relationer til Arbejdstilsynet.

Arbejdsmiljøorganisationen skal løbende uddannes til at kunne handle reagerende, forebyggende og udviklende i forhold til universitetets arbejdsmiljø. Ledelsen sikrer uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere og af andre ledere, som i kraft af deres stilling har væsentlig betydning for arbejdsmiljøet. Uddannelsesinitiativerne skal dække alle relevante aspekter af arbejdsmiljøarbejdet.

Der gennemføres på Aalborg Universitet årligt en arbejdspladsvurdering (APV) decentralt i alle institutter og afdelinger jævnfør Aalborg Universitets egne APV-vejledninger og en central spørgeskemaundersøgelse.

Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik er den overordnede beskrivelse af implementeringen af Lov om arbejdsmiljø og gælder derfor alle ansatte uanset ansættelsesforhold og funktion.

Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik suppleres med en række regler for den konkrete fortolkning og implementering af arbejdsmiljøpolitikken på Aalborg Universitet; som fx regler for arbejdsmiljøorganisationens opbygning, regler for rygning, regler for arbejdsmiljøansvar ved feltarbejde, regler for arbejdsmiljø i værksteder og laboratorier, regler for APV på AAU m.fl.

Aalborg Universitets arbejdsmiljøpolitik understøtter universitetets vedtægter, strategi "Viden for verden", ligestillingspolitik og personalepolitik i forhold til arbejdsmiljøet på Aalborg Universitet.

Arbejdsmiljøpolitikken er udarbejdet i efteråret 2017. Den skal revideres efter behov ... *(tekst mangler at bliver drøftet i arbejdsgruppen).*

HAMiU-arbejdsgruppen første udkast til ny arbejdsmiljøpolitik for AAU

Proces og tidsplan for udarbejdelse af ny arbejdsmiljøpolitik for Aalborg Universitet

1. Processen prægodkendt af HAMiU-formandskabet.
10. august 2017.
2. HAMiU tager stilling til planen for udarbejdelsen af ny arbejdsmiljøpolitik.
7. september 2017
3. HAMiU-arbejdsgruppe nedsat: Kim Dremstrup, Mogens Juul Møller, Ole Busck, Marianne Meyers Jønsson og Jette Thorsen Gade.
7. september 2017
4. Idémyldermøde i AMS mhp. at skabe et første præ-udkast vedr. **indholdet** i den nye arbejdsmiljøpolitik til HAMiU-arbejdsgruppens arbejde.
5. AMS udarbejder et idékatalog til indhold og en forslag til skabelon for den nye arbejdsmiljøpolitik.
25. september til 10. oktober 2017
6. Arbejdsgruppen udarbejder et første udkast til ny arbejdsmiljøpolitik.
17. oktober 2017 og 7. november 2017
7. HAMiU-møde drøfter arbejdsgruppens første udkast.
21. november 2017
8. Arbejdsgruppen udarbejdet andet udkast på baggrund af HAMiU-mødet
30. november 2017
9. Udkastet sendes (på vegne af HAMiU-arbejdsgruppen) via fakulteterne i høring i institutternes og FællesService-afdelingernes arbejdsmiljøorganisationer/AMIU'er.
1. december 2017
10. Institutterne og FællesService-afdelingerne drøfter udkastet til ny arbejdsmiljøpolitik.
1. december 2017 til 12. januar 2018
11. AMS arrangerer tre åbne-for-alle-ansatte høringsseminarer (1 x Aalborg, 1 x København, 1 x Esbjerg), hvor man drøfter udkastet.
Arbejdsgruppen er vært for seminarerne.
10. januar 2018 i Aalborg. 12. januar 2018 i København.
12. HAMiU-arbejdsgruppen udarbejder tredje udkast til ny arbejdsmiljøpolitik.
17. januar 2018

HAMiU-arbejdsgruppen første udkast til ny arbejdsmiljøpolitik for AAU

Og så kommer det meget an på, hvor mange høringssvar og graden af divergens mellem høringssvarene der kommer, hvordan det går videre herfra.

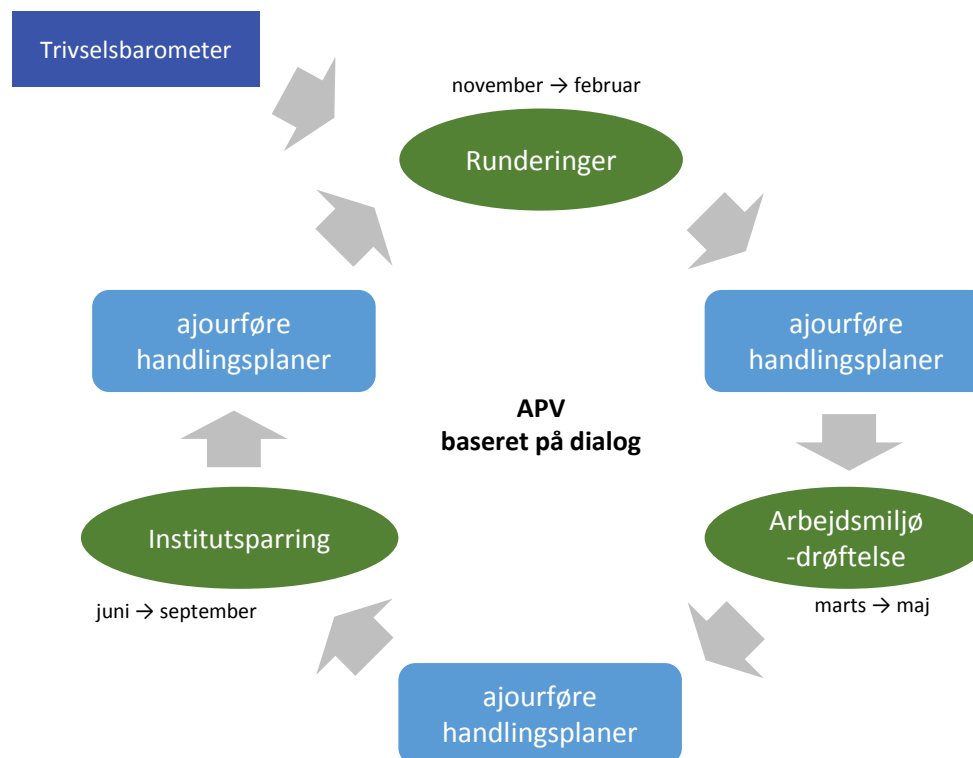
Hvis der kun kommer få høringssvar:

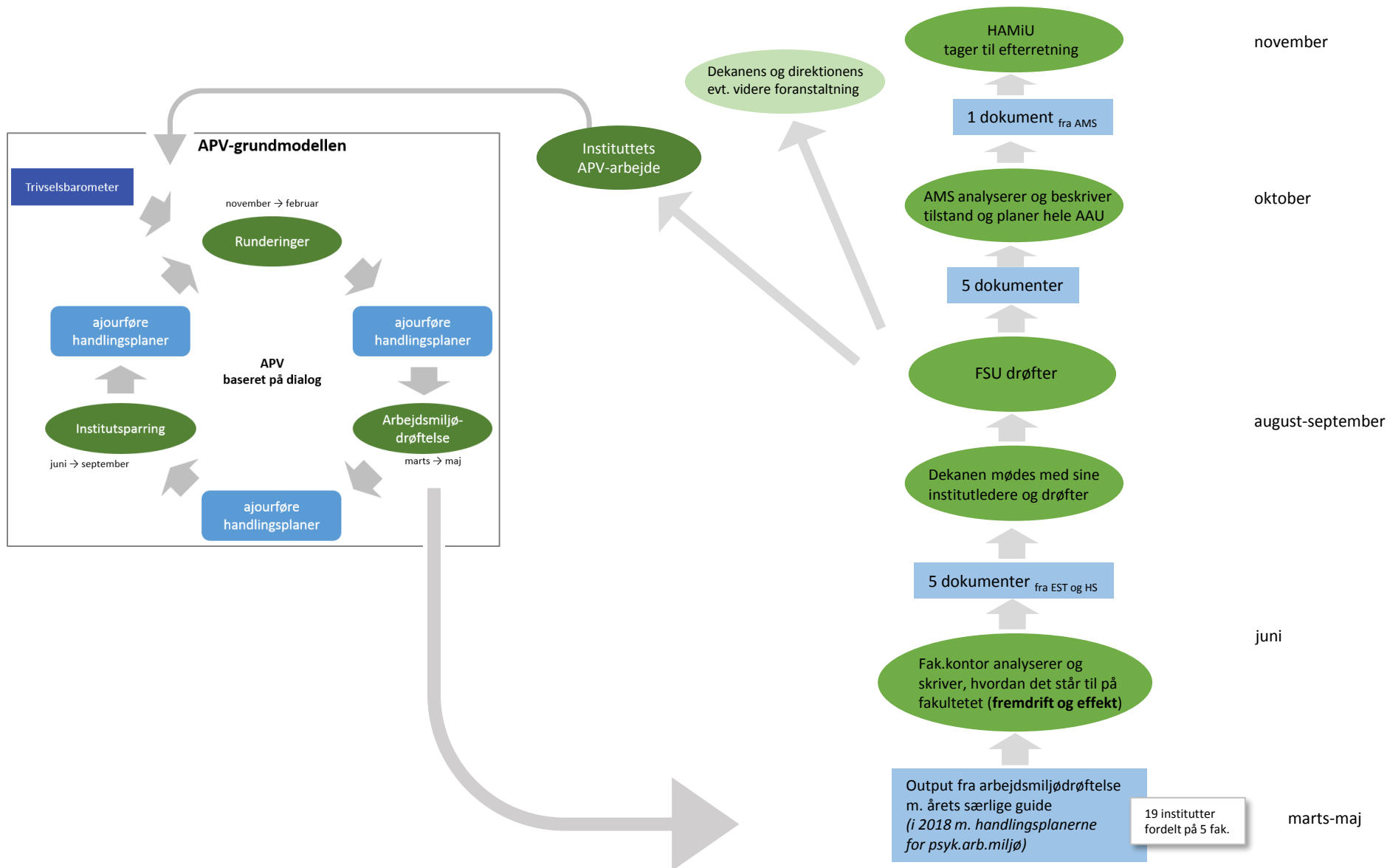
13. Inden HAMiU-møde d. 15. februar 2018 sendes det tredje udkast på skriftlig rundtur i HAMiU.
20. januar 2018
14. Sidste justeringer skrives på plads (arbejdsgruppen og AMS) til fjerde og endelige udkast.
15. Den nye arbejdsmiljøpolitik vedtages (forhåbentligt) på HAMiU-møde.
15. februar 2018.

Hvis der kommer mange høringssvar:

16. så skal der nok et par møder i arbejdsgruppen for at nå til et endeligt udkast med forventelig endelig godkendelse på HAMiU-mødet i maj 2018.

APV-grundmodellen





Bilag 3, HAMiU-møde d. 21. november 2017

Oplæg til revideret AAU-trivselsbarometer jf. HAMiU-møderne d. 23. maj 2017 og 7. september 2017

		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?										
3	Jeg føler mig motiveret i mit arbejde.										
4	Jeg ser altid frem til at gå på arbejde.										
5	Jeg oplever, at jeg kan kombinere mit arbejdsliv med passende tid og energi til mit familie- og privatliv.										
6	Jeg oplever en passende sammenhæng mellem arbejdsmængde, arbejdstid og arbejdstempo.										

7	Jeg har inden for den seneste måned oplevet symptomer på stress i forbindelse med mit arbejde (som fx hjertebanken, koncentrationsbesvær, søvnproblemer m.fl.).	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag
8	Jeg har inden for den seneste måned som følge af ovennævnte symptom(er) oplevet væsentligt nedsat arbejdsevne.	Slet ikke	Sjældent	Jævnligt	Næsten hver dag
8a (man får kun 8a hvis man svarer <i>jævnligt</i> eller <i>næsten-hver-dag</i> i spørgsmål 8)	Hvis ja, har du meddelt om dine stresssymptomer til din leder eller arbejdsmiljøorganisation?	Nej	Ja		

9	Jeg har inden for de seneste 6 måneder været udsat for mobning, chikane, trusler eller vold.	Nej	Ja, i enkeltstående tilfælde	Ja, jævnligt
9a (man får kun 9a hvis man svarer positivt i spørgsmål 9)	Hvis ja, har du meddelt om mobning, chikane, trusler eller vold til din leder eller arbejdsmiljøorganisation?	Nej	Ja	

Aalborg Universitet

Bestyrelsen for AC-klubben København

9.11.2017

Vedrørende høring om Strategi for digitalisering på Aalborg Universitet

Først vil vi sige, at vi værdsætter at arbejdet med at udforme dette udkast til en strategi for digitalisering på Aalborg Universitet er blevet til gennem en proces, hvor medarbejdere, studerende og eksterne samarbejdspartnere på forskellig vis er blevet inddraget. Ligeledes at strategien er sendt i høring.

I et tidligere udkast til strategien var anført hvilke personer, der har været inddraget igennem interviews og workshops. Så vidt vi er orienteret har der hovedsageligt været inddraget udvalgte professorer, ledelsesrepræsentanter på forskellige niveauer samt studerende, men ikke andre VIP eller TAP medarbejdere. Vi finder det problematisk, at en stor gruppe af de daglige brugere således ikke har været inddraget og ser frem til, at det vil ske fremover i forbindelse med implementeringen af strategien. Ligeledes håber vi, at høringsfristerne i forbindelse med nye initiativer, der har en så omfattende karakter som digitaliseringsstrategien, både sendes i høring i HSU og HAMiU, og at der bliver givet en tidsfrist, så det er muligt at udarbejde et kvalificeret høringssvar.

Helt overordnet er det glædeligt, at strategien lægger vægt på medarbejderinddragelse i alle faser i digitaliseringsprocessen. Det er dog på ingen måde tydeligt, hvordan det tænkes gjort og heller ikke, om der bliver prioriteret tid og ressourcer til, at dette kan ske. Ligeledes er der en række hensigtserklæringer omkring forhold, der skal undersøges nærmere, hvilket er positivt.

Der er ingen tvivl om, at gennemførelsen af strategien vil betyde omfattende ændringer i den måde arbejdet i dag udføres på i organisationen, og her er det vigtigt, at de medarbejdere, som ændringerne vedrører, bliver inddraget fra første færd i, hvordan det skal udmøntes, samt at de får tid og rum til at deltage. Det er uklart hvordan dette er indarbejdet i strategien.

Kompetenceudvikling af medarbejderne står centralt i strategien, så medarbejderne har de rette kompetencer, hvorved de digitale muligheder kan udnyttes optimalt som en ressource i forhold til medarbejdernes varetagelse og udførelse af arbejdsopgaverne. Det omtales desværre ikke, at en del af de systemer, som vi som medarbejdere i dag arbejder med, lider under, at de på ingen måde er brugervenlige. Strategien bør derfor præcisere, at der også er fokus på at udvikle og implementere systemer, der har brugervenlighed og understøttelse af de centrale arbejdsopgaver som sit fokus. De fremtidige daglige brugere af de nye IT systemer kunne derfor med fordel

inddrages, ikke kun i implementeringen af de nye systemer, men også i udviklingen af dem, så den daglige brugervenlighed og understøttelse af de daglige arbejdsopgaver kan sikres.

I forhold til kompetenceudvikling af medarbejderne er det vigtigt at have in mente, at der er mange former for kompetenceudvikling, ikke kun kurser, men også videndeling, workshops, åben rådgivning, altså aktiviteter, som er praksisnære og praksisorienterede, og rettet mod de specifikke behov. Fælles for alle kompetenceudviklende initiativer er dog, at de forudsætter tid og rum for at det lærte kan indarbejdes i en ny arbejdspraksis. Det betyder, at de daglige driftsopgaver ikke nødvendigvis kan udføres indenfor de eksisterende tidsrammer. Det fremgår ikke hvordan strategien forholder sig til dette.

Det fremgår tydeligt i strategien, at medarbejdere og medarbejderroller skal inddrages direkte i digitaliseringsprocessens forskellige faser (s.6), ligeledes er der i strategien øje for at udvikle transparent styring af porteføljen af digitaliseringsprocessen (s. 7). Da strategien således tydeligt præsenteres som en proces, hvor medarbejderinddragelsen er central for at implementeringen lykkes, ser vi frem til, at en yderligere konkretisering i form af en handleplan, der tydeliggør medarbejderinddragelsen i alle led fremlægges og diskuteres i HSU og HAMiU, gerne i form af endnu en høring med en behørig tidsfrist.

Med venlig hilsen

Bestyrelsen for AC-klubben København

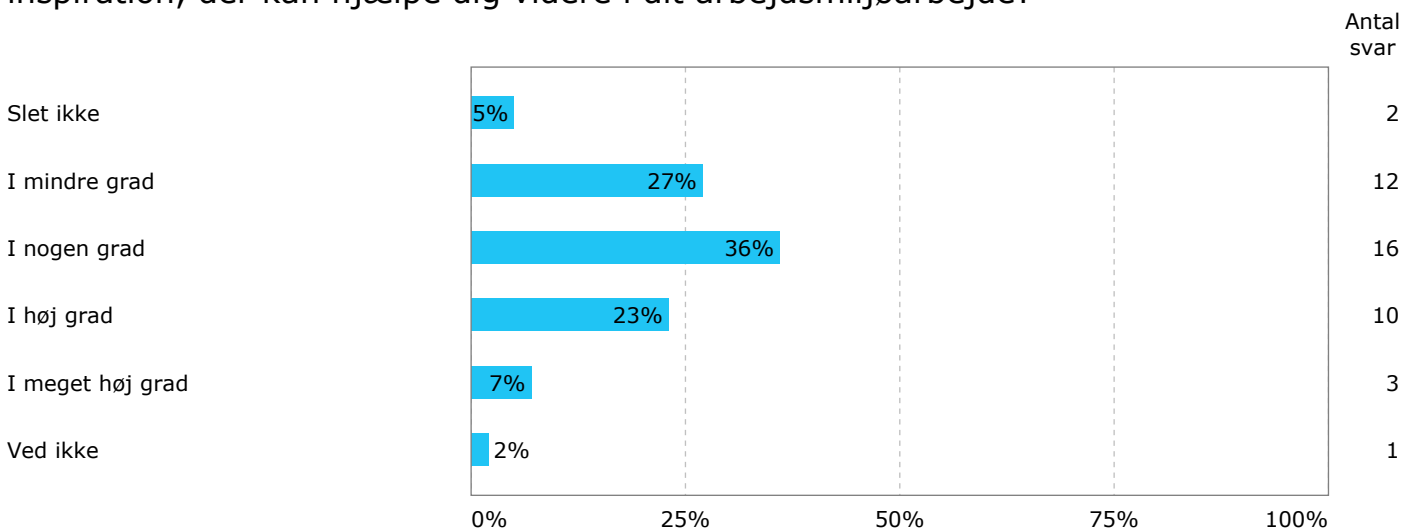
DM Fællestillidsrepræsentant og næstformand i HAMiU Ole Busck

Peter Fojan, B-side i HAMiU (VIP)

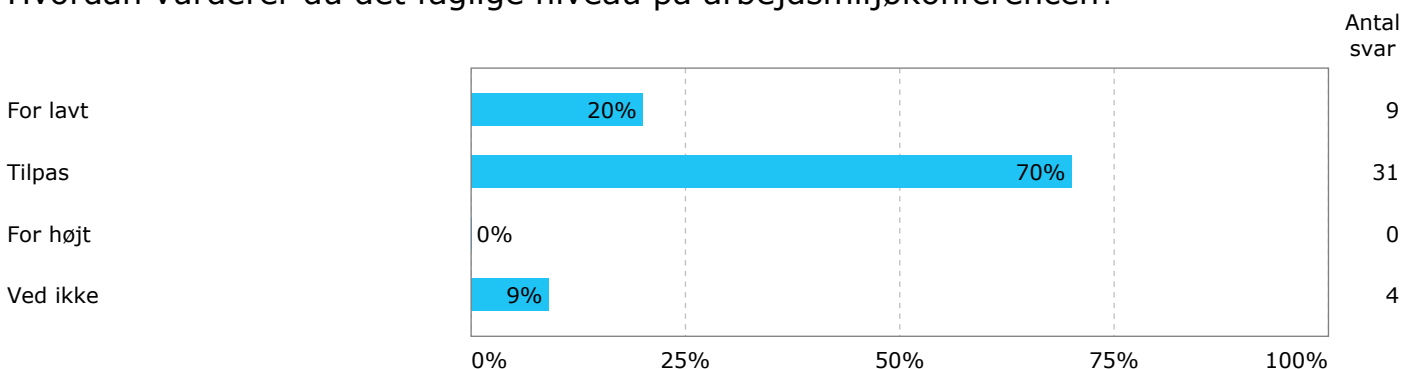
Evaluering af AAU's arbejdsmiljøkonference 2017

Arbejdsmiljøsektionen, 13. november 2017

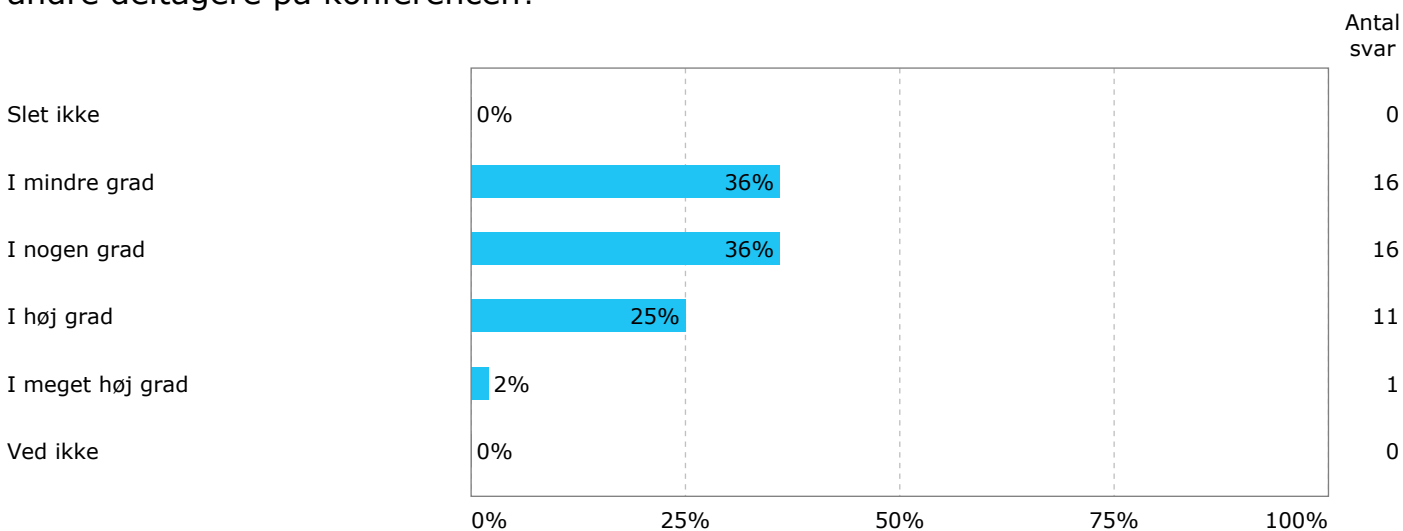
I hvor høj grad oplever du, at du på AAU's arbejdsmiljøkonference 2017 har fået inspiration, der kan hjælpe dig videre i dit arbejdsmiljøarbejde?



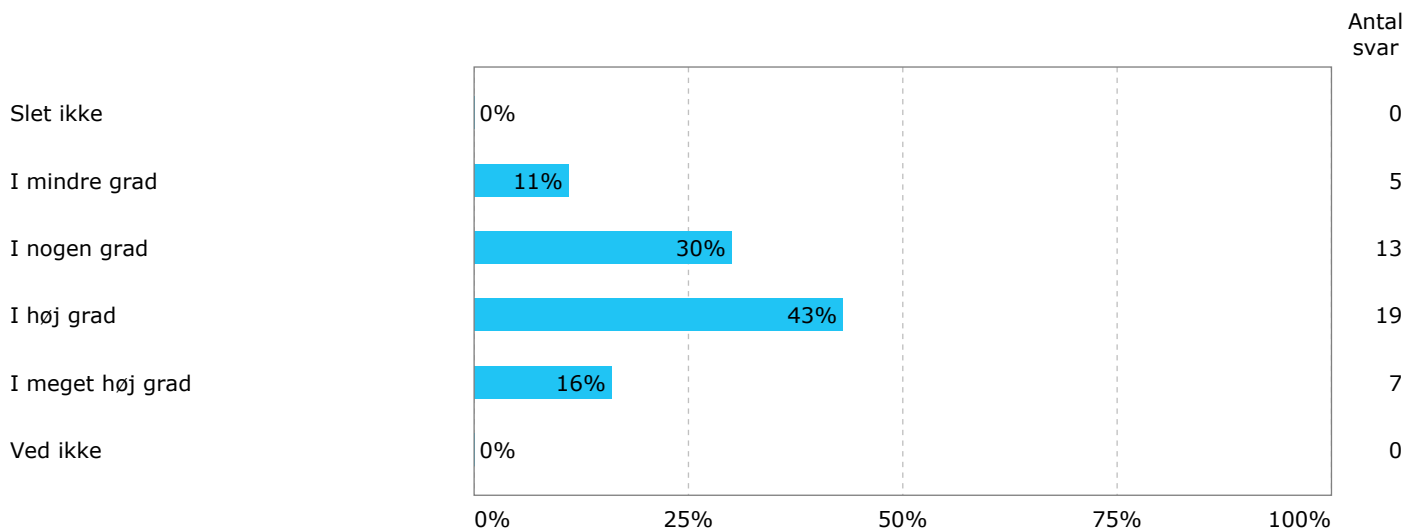
Hvordan vurderer du det faglige niveau på arbejdsmiljøkonferencen?



I hvilken grad synes du der var passende tid til at erfaringsudveksle og tale med andre deltagere på konferencen?



Hvor vigtigt er det, for dig, at få mulighed for at netværke og erfaringsudveksle på arbejdsmiljøkonferencen?



Kommentarer til konferencens indhold, oplæg og workshops (husk at angive workshop-titel) eller ønske for tema/oplægsholdere til næste arbejdsmiljøkonference.

- Hensgens oplæg havde langt fra de bedste betingelser, og var da heller ikke specielt givende
- Hjerneforskeren Kjeld Fredens var det bedste på arbejdsmiljøkonferencen. Det første oplæg med hende damen vedr. sygefravær var virkelig kedeligt. ærgeligt der ikke var så meget tid til opgaven vi fik, da vi kunne netværke med andre.
- Det første oplæg om sygefraværd var dårlig, skulle have taget udgangspunkt i tal fra AAU. Mangler nærhed og relation til AAU samlet på konferencen. Fint med workshop om APV, mere af den slags
- Der var bestemt potentiale for forbedring af plenumoplægget om sygefravær. Det handler ikke så meget om oplægsholderen som jeg er sikker på, er både kompetent og med masser at byde på. Men beslutningen om at lade hende 'aflevere en andens oplæg' var bestemt ikke god - det er en dybt utaknemmelig opgave at blive stillet. Det er altså en ommer!
- Workshop 3: De slides vi fik per email var desværre ikke dem som blev presenteret (der manglede rigtig mange slides).
- Det var rigtigt ærgerligt med de sene afbud fra oplægsholdere. Derudover er der en uheldig signalværdi i, at en del af konferencen ligger udenfor normal arbejdstid. Det, og at der ikke er en fælles afrunding, betyder, at folk hurtigt begynder at sive, som det eksempelvis var tilfældet ved gruppearbejdet.
- God idé med dialog grupper.
- Oplæg om sygefravær og statistikker druknede en smule i grafer, og var ikke AAU specifik nok.

Øvelsen hvor vi skulle finde en udfordring med sygefravær og komme med forslag til

Reagerende/forebyggende/fremmende handlinger, var rigtig god. Men meget ærgerligt der ikke var opfølgning. Hvad kommer der til at ske med alle forslag?

Workshop med hjerneforsker Kjeld var super god!

- Den praktiske opgave, hvor vi blev delt op i grupper ved hver vores 'tavle' var ikke egnet til blandede grupper. I en homogen gruppe ville det være et godt værktøj, men i og med at vores grupper arbejdede med så forskellige temaer og initiativer kunne der ikke udfyldes en fælles tavle.
- Lidt ærgerligt med afbud fra oplægsholdere, velvidende det var uden for jeres kontrol.
- fint program - men jo uheldigt med afbud og stand-in - samt afbud på en af workshops. Derfor blev det en fuser, denne konference.
- Det første oplæg om sygefravær levede ikke op til forventningerne
- I ved det sikkert godt, men teknikken skal dobbelttjekkes på forhånd :)

Man kan ikke sikre sig mod sygdom.

Oplægget på workshop 2 var underholdene, men ikke specielt anvendeligt. Jeg har svært ved at se, hvordan jeg skal bruge hans pointer i praksis.

- Den første halvdel af det første oplæg omkring sygefravær var ikke interessant. Der var for meget fokus på tal (og for mange tal, som ikke vedrører universitetet, men samfundet generelt). Anden halvdel af oplægget var mere konkret med spændende observationer fra det virkelig liv. Workshoppen omkring APV dialog var god og

havde masser af meningsudveksling imellem deltagerne

- Der var afsat for lidt tid til gruppearbejdet, hvor man jo havde mulighed for at drøfte noget på tværs/netværke.
- Godt indlæg om hjernen og forandringer
- Jeg kunne godt tænke mig at konferencen lå så det ikke går ud over normal arbejdstid. F.eks kl. 9 - 13 afsluttende med sandwich.
- workshop med hjerneforskeren var SUPER! Mere af den slags,tak.
- Uheldigt med afbud og stand-in i første foredrag. For mange slides blev brugt uden tid til diskusion. Sessionen i forhallen med de 17 poster fungerede ikke. Grupperne var sammensat således deltagerne kom fra forskellige miljøer med forskellige synspunkter. Der blev ikke samlet op på sessionen, så den var desværre spild af tid.
- Jeg havde stor nytte af Mads Lauritzens oplæg.
Oplægget i plenum var tyndt og ret uvedkommende
- Indlæg om sygefravær var ikke relevant/burde ikke have været afholdt. Oplægsholder kunne med fordel have holdt eget oplæg frem for at haste igennem en andens uinteressante slides.
- Oplægget på plenum var ikke optimalt. Det virkede ikke helhjertet at skulle fremlægge andres slides.
- Stor ros til Kjeld Fredens og workshoppen, men oplægget i seminarrummet i starten af dagen, var ikke særligt spændende eller inspirerende. Hun skulle bare have lavet sit eget oplæg, og ikke brugt den andens præsentation. Det havde været bedre.
- Det var en fornøjelse at høre på Kjeld Fredens, som gav et positivt indspark til arbejdsmiljø
- Selve oplægget om sygefravær mm var lidt kedeligt. Det var mest sidste del af oplægget, som var spændende. Gerne mere tid til at erfaringsudveksle
God idé med de forskellige workshops
- Jeg synes det er dejligt at få noget indspark i form af oplæg. Jeg har ikke så meget brug for at tale med andre omkring hvad andre gør - men mere ifht. at få noget frisk pust til at man kan gå i gang med noget andet og anderledes. Den største oplevelse jeg havde var sidste år med Svend Brinkmann - hold nu op så godt det var. Men I år også godt med oplægget.
- Det var en god konference.
Jeg var på Workshop 2 - Kjeld Fredens var spændende at høre på.

Samlet status

