

## Referat fra HAMiU-møde tirsdag d. 21. november 2017

Tilstedeværende: Per Michael Johansen, Antonino Castrone, Mogens Juul Møller, Trond Beldo Klausen, Henrik H. Søndergaard, Peter Fojan, Louise Danielsen, Lars Brodersen, Rudi P. Nielsen (video), Kim Dremstrup, Ole Busck, Martin Mølholm (punkt 3 til 7 pr. video).

Afbud: Thorkild Ærø, Henriette Giese, Annette Lorentsen, Søren Rudbæk Juul, Marianne Meyer Jønsen, Jette Thorsen Gade.

### 1. Godkendelse af dagsorden

Ingen kommentarer til dagsordenen.

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

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).

Arbejdstilsynet giver påbuddene, fordi der blev konstateret sundhedsrisiko ved Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i sommeren 2016 og ved CRECEA's undersøgelse i februar 2017. Arbejdstilsynet anerkender, at AAU er i fuld gang med forebyggende initiativer, men påpeger også, at effekten af dem ikke er konstateret endnu, og derfor skal Arbejdstilsynet give påbud jf. det regelgrundlag, Arbejdstilsynet arbejder på.

Vi har bedt Arbejdstilsynet om et vejledningsmøde. Vi har skrevet til Arbejdstilsynet, at vi på mødet ønsker vejledning i, hvordan vi til april 2018 over for Arbejdstilsynet godtgør, at det psykiske arbejdsmiljø for det videnskabelige personale er blevet sundt og sikkert samt vejledning i, hvordan vi med sikkerhed kan identificere grænsen mellem sundt og sikkert og usundt og usikkert psykisk arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet har efterfølgende (efter HAMiU-mødet d. 21. november 2017) afslået at holde et vejledningsmøde.

Med handlingsplanerne for det psykiske arbejdsmiljø, som blev udarbejdet på alle institutter i forsommeren 2017, er der iværksat en lang række initiativer på alle niveauer i AAU's organisation. Forventningen er, at de initiativer vil forbedre det psykiske arbejdsmiljø mærkbart.

Referat fra HAMiU-møde d. 21. november 2017

Vi vil i begyndelsen af 2018 at gentage CRECEA's undersøgelse fra februar 2017. Her skal det konstateres, om den forventede, positive effekt af de iværksatte handlinger er opnået - ikke kun på de tre påbudsberørte institutter, men generelt for VIP på AAU.

Planen er at gennemføre fokusgruppeinterview i hvert af de otte institutter med VIP i A.C. Meyers Vænge 15. Efter fokusgruppeinterviewene bliver der et møde med de respektive institutters arbejdsmiljøudvalg og institutlederen, hvor resultatet af undersøgelsen vil blive præsenteret, evalueret og drøftet med henblik på at fremme det gode arbejdsmiljø. Som afslutning udarbejder CRECEA en samlet rapport for denne opfølgende undersøgelse.

Planen for denne opfølgende undersøgelse 2018 bliver sendt i høring i de otte institutter og hos de tre involverede dekaner, inden den iværksættes. HAMiU vil modtage planen til orientering efterfølgende.

Orienteringen blev taget til efterretning.

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

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.

Arbejdet er forløbet konstruktivt og i en god samarbejdende ånd. Arbejdsgruppen lagde ud med et idékatalog fra arbejdsmiljøsektionen samt den nuværende arbejdsmiljøpolitik. Arbejdsgruppen holdt derefter to møder, hvor udkastet er kommet til veje.

Arbejdsgruppen har stræbt efter at efterleve PPU's tanker om politikker på AAU, nemlig ved at begrænse arbejdsmiljøpolitikken til for det første i al væsentlighed at handle om de værdier, vi synes, AAU skal stræbe efter i arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejdet, og for det andet ikke at gentage forhold, som allerede står andre steder, som fx at arbejdsmiljøet skal være sundt og sikkert. Det står allerede i arbejdsmiljøloven.

Arbejdsgruppen synes, at arbejdsmiljøpolitikken skal beskrive, hvilke værdier der her på AAU gør det muligt for ledelse og medarbejdere at leve op til arbejdsmiljølovens grundlæggende bestemmelse om sundt og sikkert arbejdsmiljø. Vi har herunder især lagt vægt på samarbejde og holdånd, på ledelsens ansvar sammen med alle ansattes pligt til at bidrage til et godt arbejdsmiljø, og at vi ikke bare skal være reagerende men også forebyggende og fremmende – eller udviklende som vi har kaldt det i udkastet. Med det sidste ønsker arbejdsgruppen at lægge vægt på, at det reagerende arbejdsmiljøarbejde, når problemet er opstået, selvfølgelig skal være der. Ligeledes

Referat fra HAMiU-møde d. 21. november 2017

skal vi også være i stand til at forebygge, at problemer genopstår. Begge dele handler i vid udstrækning om at forholde sig til kendte problemstillinger, og der har arbejdsgruppen altså valgt at lægge vægt på, at vi også skal kigge ud over det kendte og lægge planer for, hvordan vi opnår et bedre arbejdsmiljø.

HAMiU tog orienteringen til efterretning, tilsluttede sig udkastet og udtrykte anerkendelse af den gode kvalitet i arbejdsmiljøpolitikudkastet. HAMiU tilsluttede sig tidsplanen.

#### **4. Opfølgning på APV-handlingsplaner og dekanernes involvering i AMO**

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.

HAMiU tilsluttede sig modellen for inddragelsen af dekanerne i arbejdsmiljøorganisationen, hvor der er fokus på opfølgning på APV-handlingsplanerne. Rektor understregede især betydningen af, at dekanerne drøfter arbejdsmiljøtilstanden i fakultetet med deres respektive institutledere.

Lars Brodersen orienterede om, at arbejdsmiljøsektionen planlægger at flytte trivselsbarometeret frem til omkring d. 1. november i APV-årshjulet (fra den nuværende placering i februar). Formålet er dels at markere et "startskud" for den årlige APV-cyklus vha. trivselsbarometeret, som jo når ud til alle ansatte på AAU, dels at placere trivselsbarometeret i starten af runderingsfasen, således at resultaterne fra trivselsmålingen kan indgå som grundlag i runderingerne. HAMiU tilsluttede sig placeringen af trivselsbarometeret omkring d. 1. november (første gang november 2018).

HAMiU udtrykte ønske om, at der udarbejdes en tilsvarende model for Fælles Service med opfølgning på ledelsesniveau 2 af APV- og arbejdsmiljøarbejdet i FS-afdelingerne.

#### **5. Trivselsbarometer 2018 (APV)**

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.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og godkendte det reviderede trivselsbarometer. HAMiU udtrykte ønske om, at TR bliver tilføjet dem, man kan meddele sig til (jf. spørgsmålene 8a og 9a).

Afledt af drøftelsen af trivselsbarometeret udsandt der sig en kort debat om sexchikane på AAU. Der blev givet udtryk for, at sexchikane muligvis er mere udbredt på AAU, end det umiddelbart er

Referat fra HAMiU-møde d. 21. november 2017

indtrykket. HR-chef Henrik H. Søndergaard oplyste, at det ikke er kommet til HR-afdelingens kendskab, at sexchikane forekommer på AAU, hvilket dog selvfølgelig ikke udelukker, at det faktisk forekommer. Rektor gjorde opmærksom på, at ledelsen har pligt til at reagere problemløsende i tilfælde af sexchikane, og at der er nultolerance overfor sexchikane her på AAU.

## 6. Sikkerheds- og beredskabsarbejdet på AAU

Onsdag den 5. juli om formiddagen udbrød der brand i Gigantium vest for AAU's campusområde i Aalborg Øst. Klokken 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."* Klokken 13.02 udsendtes enslydende meddelelse fra Nordjyllands Politi. Klokken 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.

Svend Ole H. Poulsen oplyste, at Campus Service nogle få minutter efter beredskabsmeddelelsen gik i gang med bl.a. at lukke ventilationen og få en meddelelse ud til alle ansatte. Der blev straks etableret kontakt til AAU-Kommunikation, som tog opgaven med at formidle information til de ansatte. Samtidig begyndte det at strømme ind med email til Campus Service om hændelsen, hvilket også tog tid at håndtere. Det tog også længere tid end forventet at lukke ventilationsanlæggene.

Campus Service lærte af hændelsen, at det tog for lang tid at få meddelelse ud til alle ansatte. Krisestyringen i Campus Service fungerede faktisk tilfredsstillende, som fx straks at ringe til institutterne for at høre, hvilke ventilationsanlæg der absolut ikke må lukkes ned. Men det skal være muligt at kunne lukke ventilationsanlæg hurtigere bl.a. søger man at oprette en stor rød knap "luk for ventilation" for grupper af bygninger. Det er dog ikke så nemt, som det lyder.

Campus Service er i gang med at etablere en egentlig krisestyringsstaben på AAU. Der skal bl.a. være en, som styrer hele "slagets gang", ligesom krisestyringsstaben sørger for den intern kommunikation på AAU (med deltagelse fra AAU-kommunikation). Der skal også være mere fokus på og nemmere adgang til kontaktlister (hvem skal kontaktes hvordan og i hvilken rækkefølge). Der overvejes en advarselsservice via en smartphone-app, som alle studerende og ansatte kan anbefales at have på deres smartphone, så der kan komme push-meddelelser ud hurtigere. Der er også

Referat fra HAMiU-møde d. 21. november 2017

andre varslingsystemer under overvejelse, som fx ikke er afhængige af at internettet fungerer, bl.a. varsling ved at udpegede personer, typisk betjente, går rundt i de berørte bygninger. Der arbejdes også på bedre beredskabsoversigt (hvor er der farlige stoffer, hvor kan man gå ind uden røgdykkerudstyr, hvor kan man kun gå ind med særligt udstyre mv.). I Campus Esbjerg består det interne beredskab af campuschefen og to håndværkere. I Campus København er man først ved at etablere sig i et internt beredskab, men man har været på kursus i oktober og har udarbejdet en lokal beredskabsplan.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og udtrykte tilfredshed med tiltagene. Det blev også udtrykt, at der trods alt skal være balance mellem fx beredskabsniveauet og udgifterne til opretholdelse af et sådant beredskab.

## **7. AAU's digitaliseringsstrategi i en arbejdsmiljøkontekst**

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).

Per Hejgaard orienterede om høringssvaret i relation til digitaliseringsstrategien og pointerede i den sammenhæng, at brugerinddragelse og brugervenlighed er en væsentlig faktor i hele arbejdet, og at det er oplagt, at der tilstræbes et godt samspil mellem systemer og brugere. Per Hejgaard gjorde samtidig opmærksom på, at der er forskellige syn på, hvad der er brugervenligt, ligesom man ikke kommer uden om, at der er et økonomiaspekt i sagen. Brugerinddragelsen sker behørigt i kraft af den metodiske tilgang AAU anvender i digitaliseringsprojekter. Tidsplan, dosering og AAU's løftkraft i forhold til digitalisering er ikke nævnt i strategien, idet disse betragtninger hører hjemme i den følgende udmøntningsproces, som igangsættes og forvaltes af Det Strategiske Digitaliseringsudvalg.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og udtrykte tilfredshed med, at arbejdsmiljøaspektet er dækket ved, at digitaliseringsarbejdet bliver en fælles opgave, hvor medarbejderne bliver inddraget i planlægningsarbejdet og at der er fokus på kompetenceudvikling i tilknytning til digitaliseringen. Rektor understregede, at universiteter, der ikke deltager aktivt i digitaliseringsarbejdet, vil opleve at blive koblet af udviklingen. Digitalisering er en blivende udvikling, som præger hele arbejdsmarkedet og vil gøre det endnu mere i fremtiden.

## **8. Evaluering af AAU's arbejdsmiljøkonference 2017**

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.

Referat fra HAMiU-møde d. 21. november 2017

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.

HAMiU tog orienteringen til efterretning, idet der blev udtrykt ønske om, at AAU's arbejdsmiljøkonference skal foregå hvert år og som hidtil af en halv dags varighed. Der blev udtrykt ønske om mere tid til at netværke (dvs. knap så stram tidsplan og længere pauser).

Et kommende tema kunne være "VIP's arbejdsmiljø" bl.a. i lyset af den igangværende sag fra Arbejdstilsynet i relation til VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø og det store arbejde, der er blevet udført på institutterne i forhold til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

## 9. Eventuelt

Intet under eventuelt.