

## Referat fra HAMiU-møde tirsdag d. 15. februar 2018

Tilstedeværende: Per Michael Johansen, Antonino Castrone, Lars Brodersen, Mogens Juul Møller, Kim Dremstrup, Henriette Giese, Jette Thorsen Gade, Martin Møllholm, Henrik H. Søndergaard, Louise Danielsen, Rudi P. Nielsen, Ole Busck, Thorkild Ærø.

Afbud: Annette Lorentsen, Søren Rudbæk Juul, Trond B. Klausen, Karina Boller Jensen

### 1. Godkendelse af dagsorden

Ingen kommentarer til dagsordenen.

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

Arbejdsgruppen nedsat på mødet d. 7. september 2017 har udarbejdet et forslag til ny arbejdsmiljøpolitik efter høring i institutter og FS-afdelinger. Arbejdsgruppen indstiller, at HAMiU vedtager den nye arbejdsmiljøpolitik.

Bilag 1.

Orientering ved arbejdsgruppen (Kim Dremstrup), drøftelse og beslutning.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og gav i øvrigt udtryk for, at man finder den nye arbejdsmiljøpolitik hensigtsmæssig og et kvalitativt løft i arbejdsmiljøarbejdet. Samtidig blev det pointeret i relation til politikens omtale af APV på AAU, at APV over en 3-årig periode skal omkring alle arbejdsmiljøemner, men at der inden for denne periode er frihed til hensigtsmæssig tilrettelæggelse.

Rektor konkluderede, at et par redaktionelle justeringer skal udføres, men ellers at AAU's nye arbejdsmiljøpolitik er vedtaget.

### 3. Trivselsbarometeret i 2018

Arbejdsmiljøsektionen har, efter drøftelse i HAMiU i november 2017, fremadrettet flyttet tidspunktet for afvikling af den årlige trivselsbarometermåling fra februar til november. Trivselsbarometeret bliver dermed afviklet i starten af runderingsfasen, således at resultaterne kan indgå som grundlag i runderingerne og dialogen om det psykiske arbejdsmiljø. I forlængelse heraf har direktionen besluttet, at det ikke er hensigtsmæssigt at gennemføre trivselsbarometermålingen to gange i 2018. Direktionen ønsker, at gennemførelsen i februar 2018 aflyses, og at gennemførelsen i november 2018 sker som planlagt.

Orientering (rektor).

HAMiU tog orienteringen til efterretning uden kommentarer.

#### **4. Arbejdstilsynets påbud om psykisk arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15**

I perioden 26. januar 2018 til 7. februar 2018 har CRECEA gennemført fokusgruppeinterview med VIP i de otte institutter i A.C. Meyers Vænge 15. Der orienteres om de foreløbige indtryk fra fokusgruppeinterviewene.

Orientering (Antonino Castrone)

CRECEA gennemførte i perioden 26. januar til 7. februar 2018 de fokusgruppeinterview med i alt 55 VIP i de otte institutter i A.C. Meyers Vænge 15. Der mangler dog en enkelt gruppe i PLAN, og det interview bliver gennemført d. 28. februar.

Fokusgruppeinterviewene er led i den plan, som vi her i HAMiU vedtog for CRECEA's opfølgende undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø efter udarbejdelsen af handlingsplaner og det efterfølgende arbejde i institutterne.

Alt i alt er der tale om en fremgang i det psykiske arbejdsmiljø. Der er selvfølgelig en variation hen over de otte institutter. Nogen steder er det gået mere fremad end andre. Enkelte steder er det faktisk gået lidt tilbage. De interviewede har givet udtryk for, at de i høj grad værdsætter, at der er kommet mere fokus på det psykiske arbejdsmiljø, og at alene det har bidraget til forbedring af forholdene.

Den nærværende, lokale personaleledelse har tydeligt vist sig som et væsentligt aktiv i arbejdet med forbedringen af det psykiske arbejdsmiljø. Der ud over er der en lang række tiltag af forskellig karakter, som kan synes små hver for sig, men som til sammen har gjort forskellen. Noget er det samme, man har gjort på alle otte institutter, noget er forskelligt.

Lige nu sker der det, at CRECEA skriver på de foreløbige rapporter for hvert af de otte institutter. De bliver sendt til institutlederne forud for de evalueringsmøder, som kommer til at foregå i den første uge af marts. Der bliver afholdt et evalueringsmøde pr. institut. På møderne drøfter institutlederen og CRECEA de foreløbige rapporter og ledelsens beskrivelse af arbejdsmiljøarbejdet i det forgangne år. I evalueringsmøderne deltager institutlederen, repræsentanter fra instituttets arbejdsmiljøorganisation, CRECEA og Lars Brodersen fra arbejdsmiljøsektionen. Efter evalueringsmøderne skriver CRECEA den endelige rapport, som så bliver sendt til HAMiU og institutterne.

Arbejdstilsynet skal have besked senest d. 22. april 2018 om, at vi har løst problemet og om, hvordan vi har løst problemet. Vi har ikke besluttet endnu, hvordan vi vil afrapportere til Arbejdstilsynet, men antageligvis vil vi sende CRECEA's rapporter fra de tre institutter sammen med institutternes handlingsplaner.

HAMiU tog orienteringen til efterretning med opfordring til at inddrage KRAM (koordineringsrådet for arbejdsmiljøgrupperne i AAU's Campus København) i sagen.

## 5. Truende adfærd, chikane mv. over for ansatte

Det er arbejdsmiljøsektionens oplevelse, at der på AAU er et stigende antal hændelser med truende adfærd, chikane mv. over for ansatte, udført af både studerende og andre ansatte. Det er også arbejdsmiljøsektionens indtryk, at man ofte er i tvivl om, hvad man skal gøre, når man er blevet udsat for truende adfærd, chikane mv., ligesom det er indtrykket, at man i for høj grad accepterer truende adfærd som en del af arbejdslivet.

Er de gældende "Retningslinjer for håndtering af konflikter, som fører til mobning, chikane, diskrimination, trusler samt psykisk og fysisk vold" tilstrækkelige i en arbejdsmiljøsammenhæng?

Bilag 2.

Drøftelse (Lars Brodersen)

Rektor orienterede om, at den henvendelse som rektorerne ved de danske universiteter har fået fra de studerende beskriver sager, som er uacceptable. Der er ikke medtaget eksempler fra AAU i henvendelsen, men rektor udtrykte, at der er tilsvarende eksempler på AAU. Rektor orienterede om, at AAU's Studie Service arbejder på en procedure, som de studerende kan anvende, når de oplever at have været udsat for chikane og andre typer uacceptable adfærd.

Rektor understregede, at der er nul-tolerance på AAU i sager om truende adfærd, chikane o.l. Rektor understregede, at det er hver eneste ene sag, der skal handles på. Konkrete tilfælde må ikke søges løst på et generelt eller kollektivt niveau. Endelig understregede rektor, at det er ledelsens pligt og ansvar at løse disse problemer og de ubehagelige sager.

HAMiU drøftede emnet og udtrykte herunder, at de nuværende retningslinjer fremstår forældede og lagde i den forbindelse vægt på, at:

- når kolleger oplever, at der udføres krænkende handling, bør man som det første orientere den krænkede om, at man synes, at der er sket en krænkelse.
- der skal sikres central bistand fra HR, hvis ikke der handles tilstrækkeligt lokalt.
- den gældende mobningsdefinition er utilstrækkelig ("regelmæssig og over længere tid"), idet en enkelt hændelse er tilstrækkelig til at gøre skade. En gang er en gang for meget.
- cybermobning bør der forsøges taget hånd om i retningslinjerne, selv om det er svært at se hvordan.
- der bør stå noget om de skæve magtforhold/dominansforhold, som ofte er en del af en konflikt.
- der er mange, der er bekymrede for at tage diskussionen om truende adfærd, chikane mv. De seksuelle emner er tabubelagte, og derfor er der mange, der ikke føler sig komfortable. Hertil replicerede rektor, at hvis medarbejderen føler, at man ikke bliver hørt af nærmeste leder, skal

referat fra HAMiU-møde d. 15. februar 2018

medarbejderen straks eskalere sagen til et ledelsesniveau over nærmeste leder. Ledelsen skal håndtere sådanne sager.

- retningslinjerne bør formuleres i to spor, et for ansatte og et for studerende (sidstnævnte håndteret af Studie Service).

Rektor konkluderede, at retningslinjerne skrives om under hensyntagen til de fremsatte kommentarer, og at man bør overveje at formulere et code-of-conduct for studerende og et for ansatte med henblik på at forebygge forekomst af truende adfærd, chikane mv.

## 6. Ændring af HAMiU's kommissorium og forretningsorden

Det foreslås at ændre forretningsordenen for HAMiU's pkt 9 om "beslutningsreferater".

Oplevelsen er, at referatskrivningen til tider giver en noget ensidig fremstilling af HAMiU's arbejde, overvejelser og drøftelser.

Det er medarbejdernes repræsentanter ikke tilfredse med, eftersom det ikke gavner medarbejdernes viden om vigtige spørgsmål.

Der blev henvist til HSU's måde at udføre referater på:

"Hovedsamarbejdsudvalgets referater er relativt korte diskussionsreferater med angivelse af hovedtemaerne i drøftelserne samt konklusionerne heraf. Hvis medlemmerne ønsker at få konkrete individuelle eller partsmæssige synspunkter ført til referat, skal man gøre opmærksom på dette på mødet."

Bilag 3.

Drøftelse og beslutning.

Efter drøftelsen, hvor det blev ønsket, at referaterne gengiver de fremførte argumenter i en drøftelse, konkluderede rektor, at der fremover skrives referater i stil med HSU-referaterne. Rektor understregede dog, at der ikke skal skrives referater med "så sagde den ene, så sagde den anden".

## 7. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter i september 2018

I august 2016 gennemførtes samtidige, ensartede valg af arbejdsmiljørepræsentanter på hele AAU. En forudsætning for gennemførelsen var, at samtlige, hidtidige arbejdsmiljørepræsentanters funktionsperiode efter enighed i HAMiU blev bragt til ophør i forbindelse med valget. Valget af arbejdsmiljørepræsentanter 2016 skete med den udmeldte præmis, at funktionsperioden er frem til 30. september 2018. Samtlige siden valgte arbejdsmiljørepræsentanter er blevet meddelt, at den samme præmis gælder dem. Det samtidige, ensartede valg har været en klar gevinst for AAU's arbejdsmiljøorganisation takket være transparens, større opmærksomhed på sagen og bedre muligheder for en koordineret støtte fra arbejdsmiljøsektionens side.

referat fra HAMiU-møde d. 15. februar 2018

Arbejdsmiljøsektionen indstiller, at vi gennemfører et tilsvarende valg i august-september 2018 med samme præmis mht. funktionsperiode; dvs. samtidig ophør for alle hidtidige arbejdsmiljørepræsentanter pr. 30. september 2018 og funktionsperiode for nyvalgte frem til 30. september 2020.

Orientering (Lars Brodersen), drøftelse og beslutning.

HAMiU tog orienteringen til efterretning og udtrykte tilfredshed med ovennævnte oplæg.

Rektor konkluderede, at der i HAMiU fremover skal være en arbejdsmiljørepræsentant fra Campus København og en fra Campus Esbjerg for at støtte op om den nye arbejdsmiljøpolitik markering af, at vi skal tilstræbe, at der opnås en ensartet arbejdsmiljøkvalitet ved alle Aalborg Universitets campusser (i modsætning til de nuværende retningslinjer i forretningsordenens bilag 1, ifølge hvilket campusrepræsentationen tilstræbes). Rektor konkluderede også, at der ikke skal reserveres en særskilt plads i HAMiU til en arbejdsmiljørepræsentant repræsenterende værksteder og laboratorier, da disse områder er dækket tilfredsstillende med HAMiU's sammensætning i øvrigt.

## 8. Eventuelt

### **(a) Arbejdsmiljø og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet**

Den 11. januar 2018 blev der i Folketinget afholdt en høring om arbejdsmiljø og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. En uafhængig arbejdsgruppe fremlagde 14 anbefalinger til en styrket arbejdsmiljøindsats. Anbefalingerne blev debatteret med et panel af folketingspolitikere og repræsentanter for fagforbundene FOA og 3F. Høringen var arrangeret af Teknologirådet på initiativ af LO.

På baggrund af høringen udgives nu Teknologirådets nyhedsbrev Fra Rådet til Tinget nr. 296: "Flere gode år på arbejdsmarkedet?".

Bilag 4.

Orientering (Ole Busck)

HAMiU tog orienteringen til efterretning.

### **(b) Arbejdsmiljøsektionens strategiske indsatser efter sagen med Arbejdstilsynet og VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15**

- VVA (vurdering af virkninger på arbejdsmiljøet) genoptages efter stilstand siden efteråret 2016 og referencen til ovenstående orientering om "Flere gode år på arbejdsmarkedet".

referat fra HAMiU-møde d. 15. februar 2018

- arbejdsmiljøuddannelse for mellemledere genoptages efter stilstand siden efteråret 2016, fordi sagen med VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15 med al tydelighed har vist, at mellemlederne har en afgørende rolle for arbejdsmiljøet blandt medarbejderne samtidig med at mellemlederne kun i ganske få tilfælde er uddannet i arbejdsmiljøarbejde (som fx den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse).

- omskrivning af "psykisk arbejdsmiljø" til "organisatorisk og socialt" i arbejdsmiljøarbejdet på AAU jf. den nye arbejdsmiljøpolitik og erfaringerne fra sagen om VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø i A.C. Meyers Vænge 15, hvor debatten i overvejende grad har handlet om netop det organisatoriske og sociale.

Orientering (Lars Brodersen)

HAMiU tog orienteringen til efterretning og udtrykte tilfredshed med initiativerne.

**(c) Foreløbig plan for HAMiU-HSU-fællesmødet d. 8. maj 2018**

Overskriften for fællesmødet er "psykisk arbejdsmiljø" og består af tre dele:

- tre indlæg fra de mest succesrige institutter med at højne det psykiske arbejdsmiljø
- hvordan står det til med TAP'ernes psykiske arbejdsmiljø?
- revision af den generelle handlingsplan for VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø og skrivning af en tilsvarende for TAP.

Orientering (Lars Brodersen)

HAMiU tog orienteringen til efterretning og udtrykte tilfredshed med planen. Rektor konkluderede efter kort drøftelse, at fællesmøderne for HSU-HAMiU en gang imellem skal afholdes i København og Esbjerg.