



AALBORG UNIVERSITET

HR-afdelingen

Niels Jernes Vej 12, 1. sal
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:

HAMiU-sekretariatet
Tanja Busk
tbs@adm.aau.dk

Dato: 13.06.2018

Sagsnr.: 2019-235-00009

Referat af HAMiU-møde 28. maj 2019 kl. 13:00 til 15:00

Sted:

Aalborg: Fredrik Bajers Vej 7, lokale A1-112
København: A.C. Meyers Vænge 15, lokale 2.1.023
Esbjerg: Niels Bohrs Vej, lokale B108
Virtuelt møderum: Videokonferenceanlæg nr. 7505001

Medlemmer	Til stede	Afbud
Per Michael Johansen (formand)	X	
Martin Mølholm (næstformand)	X	
Antonino Castrone	X	
Henrik Pedersen	X	
Kim Dremstrup	X	
Thorkild Ærø	X (videokonference)	X
Keld Thorgaard	X	
Trond Belbo Klausen	X	
Jette Thorsen Gade	X	
Thomas Sørensen Quaade	X	
Søren Rudbæk Juul	X (videokonference)	
Poul Houman Andersen		X
Kaj Zacho Nedergaard	X	
André Bjørn Nielsen	X (videokonference)	
Observatør: Esbjerg: Rudi P. Nielsen Administrativt personale: HR-souschef Helle Ejersbo, Tanja Busk (ref.)		

1. Godkendelse af dagsorden / formand, Per Michael Johansen

Udvalget havde ingen kommentarer

2. Introduktion af HAMiU-medlemmerne / formand, Per Michael Johansen

Udvalget præsenterede sig selv. Rudi P. Nielsen deltog som observatør for Esbjerg, en post han bestrider frem til valg af arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) 2021. Medarbejdersiden orienterede om, at Martin Mølholm er valgt som næstformand.

3. Meddelelser fra HAMiU-sekretariatet / HR-afdelingen, Helle Ejersbo

HR souschefen orienterede om, at der 1. juli 2019 tiltræder ny sekretær for udvalget. Den nye HAMiU-sekretær vil, sammen med en barselsvikar, fylde de to specialistfunktioner ud indenfor det sociale og organisatoriske arbejdsmiljøområde.

Hun orienterede endvidere om, at en ny Arbejdstilsyns-vejledning om krænkende adfærd er udgivet (AT-

vejledning 4.3.1). HR-afdelingen har i den forbindelse været i kontakt med andre universiteter og overvejet om AAU's gældende procedurer og praksis lever op til de nye retningslinjers krav. HR-afdelingen vurderer at AAU's procedurebeskrivelse ligger i tråd med domspraksis og Kammeradvokatens anbefalinger ift. hvem der burde inddrages og hvornår. Der ville nu blive arbejdet på at udbrede kendskabet til procedurebeskrivelsen, så indholdet bliver kendt af alle medarbejdere på AAU.

Rektor kunne i øvrigt oplyse, at han har udsendt mail ang. en opmærksomhed mod ikke at anvende krænkende sætninger og vendinger.

4. Arbejdsmiljøorganisationen på AAU 2019

/Arbejdsmiljøsektionen, Tanja Busk

Udvalgssekretæren viste et overblik over, hvordan AAU's arbejdsmiljøorganisation, på dette tidspunkt fordelte sig på hovedområder og niveauer. Eksempelvis talte arbejdsmiljøorganisationen på AAU nu også dekansekretariat.

I nogle tilfælde er Arbejdsmiljøudvalgene (AMiU) sammenlagt med Samarbejdsudvalgene (SU), hvilket er tilfældet for hele Fælles Service og for en del institutter uden værksteds- eller laboratoriearbejde. Det varierede hvor mange arbejdsmiljøgrupper, der eksisterede for hvert institut eller afdeling, men et sted mellem 1-7 stk. i hver enhed.

Udvalget havde efterfølgende en drøftelse ang. muligheden for at have sammenlagt SU og AMiU. Medarbejdersiden havde en bekymring ift. risikoen for at danne for store udvalg, eksempelvis i de større institutter. For at styrke samarbejdet på tværs af de to udvalg afholder nogle institutter fælles møder.

HR-afdelingen og arbejdsmiljøsektionen (AMS) oplever, at der er mange fordele at hente ved at sammenlægge udvalgene. Der var i den forbindelse gode erfaringer med at lade arbejdsgrupper eller underudvalg behandle udvalgte temaer ved behov, for at differentiere og arbejde i dybden med særlige opgaver, eksempelvis udledt af hhv. Arbejdsmiljølovgivningen eller Samarbejdsaftalen. Vores nye og ændrede fokus på det "organisatoriske og sociale arbejdsmiljø" frem for det "psykiske arbejdsmiljø" giver ligeledes anledning til at tænke samarbejdsudvalgets arbejde ind i de tiltag og handlinger, man arbejder med lokalt i arbejdsmiljøorganisationerne, da der er en naturlig vekselvirkning mellem de respektive udvalgs arbejdsområder. Det være sig eksempelvis de organisatoriske forandringer, som behandles i samarbejdsorganisationen og som kan få påvirkning på arbejdsmiljøet.

Rektor opsummerede, at han kan se mange gevinster ved at lave sammenlagte Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg, men mente ikke, at der nødvendigvis er behov for en samlet model for AAU. Han opfordrede til, at hver enkelt enhed tager op til overvejelse, om det vil styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, såvel som samarbejdsudvalgsarbejdet, at sammenlægge de to udvalg.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at de ønsker et bedre indblik i opgavefordelingen og -strukturen blandt de forskellige udvalg på AAU. HR-afdelingen svarede, at udvalgsstrukturen og indholdet for eksempelvis samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg, institut- og forskningsråd m.m. ofte bliver ændret og i vid udstrækning er bestemt decentralt, hvilket ikke bidrager til en meningsfyldt kortlægning af udvalgsstrukturen.

Det blev besluttet, at et overblik over hvilke udvalg der iht. universitetsloven skal være repræsenteret på institutter og afdelinger, medsendes i referatet eller inden næste udvalgsmøde.

5. Årshjul for HAMiU's arbejde og drøftelse af kommissorium

/Arbejds miljøsektionen, Tanja Busk

Bilag 5.1: Udkast til årshjul for HAMiU 2018

Bilag 5.2: Kommissorium for HAMiU, februar 2018

Årshjul

Udvalgssekretæren fremlagde udkast til årshjul for indholdet på HAMiU's møder 2019.

Medarbejdersiden efterspurgte en orientering om arbejdsulykker på hvert møde. Da omfanget af arbejdsulykker er relativt lavt og udvalget ikke skal drøfte enkeltsager, blev det besluttet at holde fast i det årlige punkt, med mulighed for løbende at orientere om aktuelle ulykker, der måtte have relevans for universitetet.

Medarbejdersiden ønskede i øvrigt en redegørelse af APV-arbejdet på AAU. HR-afdelingen svarede, at vores lokalt forankrede APV-model har fokus på at være handlingsorienteret i det nære arbejdsmiljø og det derved ikke afføder en direkte kvantitativ afrapportering. Formålet med de to ekstra spørgsmål til den årlige arbejdsmiljødrøftelse og efterfølgende proces, hvor input fra arbejdsmiljødrøftelserne for hvert hovedområde bliver drøftet på fakultetsniveau og afrapporteret til HAMiU er netop at give en status på det, som arbejdsmiljøorganisationerne har været optaget af og hvilke indsatser, de har prioriteret som følge heraf.

Det blev besluttet at fastholde den årlige orientering med resultatet af årets arbejdsmiljødrøftelser, men frem mod næste arbejdsmiljødrøftelse lade HAMiU komme med input til spørgsmålsformuleringerne.

Kommissorium

Afgående HAMiU-medlemmer havde, i forbindelse med et møde i valgkomitéen, sendt HAMiU-sekretæren forslag til ændringer i HAMiU's kommissorium.

De ønskede, at der i kommissoriet skulle tilføjes, at medarbejdersiden har mulighed for at vælge to AMR-suppleanter, som kan træde til ved forfald.

Det siddende HAMiU havde i den forbindelse en drøftelse og var enige i, at imødekomme dette ønske, såfremt der er tale om forfald af længerevarende karakter grundet i eksempelvis sygdom, eller såfremt en medarbejder fratræder sin stilling.

Det blev besluttet at tilføje en formulering i kommissoriet, der muliggør at medarbejdersiden kan vælge to AMR-suppleanter - hhv. 1. og 2. suppleant, der kan træde til ved midlertidigt eller varigt forfald. Ved varigt forfald vælges ikke yderligere en ny suppleant.

De afgående medlemmer foreslog også, at der i de eksisterende udvælgelseskriterier/nærhedsprincipper (bilag 1), burde konkretiseres, at der skal være fast plads til en repræsentant fra laboratorie/værkstedsområdet.

Der var bred enighed i HAMiU om, at det var vigtigt, at området er repræsenteret. Forskellige muligheder blev drøftet for, hvordan dette kan realiseres, uden at udspecificere det i kommissoriet, og dermed give et ulige udtryk ift. de fordelingsmæssige hensyn der i givet fald burde tages ift. alle områder.

Udvalgssekretæren uddybede, at AMS følger et valg tæt og forsøger at aktivere organisationen og opfordre AMR til at opstille for områder med manglede repræsentation.

Det blev besluttet at bibeholde den oprindelige formulering.

Medarbejdersiden havde et ønske om at forlænge valgperioden til HAMiU fra de nuværende 2 til 3 år.

Formålet skulle være at sikre en kontinuitet i de arbejdet med de mere langsigtede strategier. HR-afdelingen svarede, at det ville bryde med den 2-årige valgperiode, der er for AMR og, at HAMiU derfor kunne risikere, at siddende medlemmer ikke længere var AMR-beskyttede via deres funktion, ligesom det giver en disharmoni mellem HAMiU og den øvrige arbejdsmiljøorganisation. Det blev besluttet, at HR-afdelingen i samarbejde med næstformanden, kigger på et oplæg omhandlende muligheder ift. valgperiode, til næste valg.

Udvalget havde afslutningsvist en drøftelse ang. indholdet af §10, tavshedspligt. Det var vigtigt for udvalget, at det fremgår tydeligt af dagsorden og sagsfremstilling, om det er forbundet med fortrolighed/tavshedspligt og i givet fald en varighed herfor.

Forandringer og arbejdsmiljø / Arbejdsmiljøsektionen, Tanja Busk (35 min)

Tidl. VVA - Vurdering af Virkninger på Arbejdsmiljøet

Udvalgssekretæren orienterede om, at punktet blev behandlet som opfølgning på en overskrift formuleret på HAMiU/HSU's fællesmøde 16. marts 2016. Overskriften lød: "Ledelse og VVA og går hånd i hånd". Afsættet var en vision om at have "et redskab" til at gøre det let for ledelse og arbejdsmiljøorganisation at lade arbejdsmiljø og forandringer gå hånd i hånd.

Temaet omkring forandringer er ikke blevet mindre aktuelt siden overskriften blev formuleret for tre år siden. Det er imidlertid ikke arbejdsmiljøsektionens anbefaling at lade et fast obligatorisk koncept være styrende for, hvordan visionen nås.

I AAU's dynamiske APV-koncept er der mulighed for at indarbejde forandringsprocesser og dermed overholde arbejdsmiljølovgivningens krav til, at en APV skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, som har betydning for arbejdsmiljøet. AMS anbefaler, at det i højere grad følges op af tilpassede løsninger i form af rådgivning, procesværktøjer, kompetenceløft af AMiU og med afsæt i den dialogbaserede APV.

Med de foregående års erfaringer fra besparelser/personalereduktioner, fortætnings- og flytteprocesser vil AMS derfor det kommende år have fokus på at kompetenceløfte AAU's arbejdsmiljøorganisation til at tænke arbejdsmiljøet ind hhv. før, under og efter forandringer, der påvirker arbejdsmiljøet på AAU.

Dette understøttes bl.a. via det supplerende arbejdsmiljøuddannelsesstilbud "forandringsprocesser og arbejdsmiljø". AMS har derudover igangsat proces omkring "tjekliste"/guide v. flytte-fortætningsprocesser.

For at kunne få mere indsigt i, hvordan AMO bedst understøttes og kompetenceløftes i situationer med større forandringer, har AMS via Nordjysk Trivselsfond søgt og fået bevilget midler til pilotprojektet "Organisatorisk dialog i forandringsprocesser". Projektet vil fungere som et proces bygget ind i APV-processen med start i efteråret 2019. To institutter kan deltage og få vejledning, proceskonsulentbistand og kompetenceudvikling undervejs.

Formålet vil delvist være at kompetenceløfte det lokale arbejdsmiljøudvalg til selv at kunne drive lignende forløb i fremtiden og dels at få viden og værktøjer, som på sigt kunne være til gavn for hele organisationen.

Ledelsessiden udtrykte bekymring ift. timingen af projektet og tidsforbruget forbundet med et sådan projekt. AMS svarede, at processen blev integreret i den kommende APV-proces for pilotenhederne og at tidsforbruget herudover ville omfatte et planlægningsmøde og en uddannelsesdag.

Næstformanden kommenterede, at afdelinger og institutter oplevede mange forandringer på et år med forskelligt indhold, som derfor skal håndteres forskelligt i arbejdsmiljøregi. Han refererede i øvrigt til Branchefællesskabernes (BFA) forandrings-dialogværktøjer, som med fordel kan benyttes.

Ledelsessiden supplerede med, at der ikke burde rulles en samlet model ud, men at det var udmærket at have guidelines, som de lokale udvalg kan støtte sig til i deres arbejde.

Medarbejdersiden oplever at der lokalt er opfattelser af at forandringer bliver besluttet, men ikke drøftet, og var derfor positive over for idéen om, at arbejdsmiljømæssige konsekvenser tænkes ind i forløbene.

HAMiU havde efterfølgende en drøftelse med udgangspunkt i spørgsmålet; "Hvordan kan arbejdsmiljøorganisationen/ledelsen *skabe fokus* på besparelsernes betydning for arbejdsmiljøet, herunder balance mellem ressourcer, kompetencer og krav?"

Medarbejdersiden oplever, at ledelsen stadig forventer forskning og undervisning i verdensklasse, og savner at lederne er tydelige ift. hvilken betydning besparelserne får for kvaliteten af, hvad der skal leveres.

Ledelsessiden tog dette til efterretning og opfordrer til, at man i den lokale ledelse er tydelige overfor medarbejderne omkring forventninger og har samtidig en forventning om at medarbejderne siger fra, hvis arbejdspresset bliver for højt. Næstformanden svarede, med henvisning til relevant forskning, at medarbejdere, der er usikre i ansættelsen ofte tier. Hans oplevelse er, at nogle ville bruge frygten for at blive afskediget til at arbejde hårdere og derved vise sig attraktiv, men for andre ville usikkerheden føre til stress, depression m.m.

Rektor kommenterede, at det er væsentligt, at ledere og medarbejdere drøfter hvilke arbejdsopgaver, der skal prioriteres over andre og håber, at effekterne af at måle resultater på forskningsgruppehed, fremfor individuelle præstationer, tager presset fra den enkelte nu og på længere sigt.

HAMiU ønsker at signalere overfor lokale AMiU og ledelsen, at de bør forholde sig til og drøfte balancen mellem ressourcer og krav og derved forebygge, at medarbejdere oplever et for højt arbejdspress forårsaget af de eksisterende forandringer på AAU.

6. Sygefravær og psykologisk rådgivning / HR-afdelingen, Helle Ejersbo (15 min) 14.35

Punktet blev flyttet til HAMiU møde d. 10. september 2019.

7. Eventuelt

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at det ville være relevant at behandle og revidere AAU's rygepolitik fra 2013.

Det blev besluttet, at rygepolitikken skal behandles som punkt på kommende HAMiU-møde d. 10. september 2019.

Kommende møder:

Tirsdag den 10. september 2019 kl. 09.00-11.00

Tirsdag den 16. november 2019 kl. 0900-11.00