

Møde den: 9. marts 2017 kl. 10.00-12.00

Frandsensalen

FAMU/FSU

Referat

Deltagere: Ole Steen Nielsen (mødeleder), Tina Slots, Michael Andersen, Jens Munk Heidemann, Marianne Hokland, Majken Sand, Christian Lindholst, Bertha P. Beck Mortensen, Pernille Kiss Hansen, David Christian Evar Kraft, Steen Harrit Jakobsen, Anne Marie Bundsgaard, Peder Søndergaard Madsen, Thomas G. Jensen, Steffen Junker, Lene Grønkjær, Per Højgaard Christensen, Helle Damkier, Tina Bach Aaen

Afbud: Søren Dam, Kristjar Skajaa, Vibeke Heitmann Gutzke, Hanne Mari Jørgensen, Damian A. Hertoft Goldberg, Lina Waldstrøm Asmussen, Søren K. Kjærgaard, Karoline Engsig-Karup, Lene Hornbæk Holm, Frederik Dagnæs-Hansen

1. Godkendelse af dagorden

Der var ingen bemærkninger til dagordenen, som blev godkendt.

Dato: 24. marts 2017

2. Rammesætning af mødet, herunder orientering fra HAMU/HSU (Ole Steen)

Ole Steen Nielsen (OSN) rammesatte mødet ved at understrege, at det med jævne mellemrum giver god mening, at arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen samles. Formålet bør være at forpligte hinanden på samarbejdet om at sikre et godt arbejdsmiljø på HE. Dette er særligt vigtigt, fordi AU har et to-strengt system (adskilt SU- og AM-organisation). Det handler om, at skabe fælles forståelse og respekt for hinandens arbejdsmiljøarbejde på tværs af de to organisationer. Ønsket om at forpligte hinanden på at sikre det gode arbejdsmiljø kommer også fra HAMU/HSU.

Tina Bach Aaen (TBA) bakkede op om, at det italesættes, og at det bliver prioriteret. Det er en hjælp til at få sat det på dagsordenen i en travl hverdag.

OSN understregede afslutningsvist, at der er god signalværdi i, at ledelsen er repræsenteret i de tværgående udvalg.

Side 1/6

3. Orientering om den årlige arbejdsmiljødrøftelse, fysisk APV2018 og valg til AMO2018 (Marianne)

Marianne Hokland (MH) fortalte, at HE FAMU ikke kun har fokus på det psykiske og fysiske arbejdsmiljø hvert tredje år ved de store APV-undersøgelser. Fx gennemfører arbejdsmiljøgrupperne løbende runderinger, hvilket har givet sig udslag i en flot fysisk APV på HE, fordi problemer løses løbende. Evakueringsøvelser gennemføres på alle institutter. Og der arbejdes løbende med indsatsområderne fra den psykiske APV. Ang. Fysisk APV2018 forventes der at være en procesplan klar i efteråret 2017. MH gjorde opmærksom på, at der ved nybyggeri og reovering af bygninger, flytninger, samt nyansættelser skal udarbejdes APV senest 2-4 uger efter indflytning. Der er krav om 'skriftlighed', men det er ofte tilstrækkeligt med en kort revidering af APVen.

MH oplyste, at der i starten af 2018 er valg til arbejdsmiljøorganisationen. MH understregede i den forbindelse, at der allerede i efteråret 2017 vil blive taget til-løb til opstart af processen. Formålet hermed er at motivere og engagere medarbejdere til at stille op og i den forbindelse er det vigtigt at anerkende den indsats og det arbejde, som arbejdsmiljørepræsentanterne yder.

Steffen Junker (SJ) spurgte til, hvordan en arbejdsmiljøgruppe får at vide, at der er ansat en ny medarbejder, så der kan laves en lovpligtig APV.

Red.bemærkn.: Sarah Hoffmann (SH) undersøger, om det er muligt at lave en advisering i Tjek&Go-projektet, således at arbejdsmiljøgruppen får besked om nye medarbejdere. Desuden indsættes link til AU's vejledning og tjekliste til APV'ere ved flytninger mv.: <http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/apv/apv-ved-flytning-nyansaettelse-mm/>

Flere mødedeltagere spurgte til omfanget af APV'ere i forbindelse med de snarlige flytninger, som bl.a. Biomedicin står overfor – se link til vejledning ovenfor. Steen Harrit Jackobsen (SHJ) fortalte om sine erfaringer med flytning af administrationscentret, hvor det ikke var et krav fra Arbejdstilsynet, at der blev lavet en stor forkromet APV-undersøgelse, men at et notat/referat fra arbejdspladsgennemgangen var tilstrækkelig.

Red.bemærkn.: Jf. arkivloven skal alle APV'er (store som små) journaliseres af dem, som gennemfører APV'en.

4. Drøftelse af arbejdsmiljøstatistik – årsstatistik (Ole Steen)

OSN indledte gruppearbejdet og bad grupperne forholde sig til følgende to spørgsmål:

- 1) Når I kigger på årsstatistikken, er der så tal på tværs af fakultetet, der springer særligt i øjnene og som kræver en særlig indsats på tværs af fakultetet? Hvordan kan man fremadrettet meningsfuldt bruge arbejdsmiljøstatistikkerne på fakultetsniveau?
- 2) Hvordan kan institutterne meningsfuldt bruge arbejdsmiljøstatistikkerne? Og hvem har i så fald bolden på institutterne? (LSU, LAMU, institutlederne, andre?)

Til spørgsmål 1 svarede gruppe 2 følgende: Tallene ser i det store hele fornuftige ud på tværs af fakultetet. Tallene er på et konstant acceptabelt niveau. Hvis der er store udsving, kan det give mening at drøfte det på fakultetsniveau. Ellers giver det bedst mening at se på de specifikke udsving på institutniveau. Ift. arbejdsulykker, er opgørelsen vanskelig at forholde sig til. Det ville måske være mere nyttigt at opgøre statistikken på "årsag" frem for konsekvenser ved arbejdsulykker, som tilfældet er i den nuværende statistik.

Gruppe 1 fortsatte med følgende pointer: I det store hele var gruppe 1 enig med gruppe 2. Sygefraværsstatistikken er måske ikke så retvisende, som den kunne være, fordi den ikke er opdelt i lang- og korttidssygefravær. Det betyder, at bare én langtidssygemelding kan give store udsving på et institut. Gruppe 1 pegede på nærved-ulykker, som et tema til drøftelse på fakultetsniveau; hvordan kan vi forbedre registrering af disse som del af en forebyggende indsats.

Til spørgsmål 2 svarede gruppe 3 følgende: Arbejdsmiljøstatistikkerne er en måde at tage temperaturen på et institut. Dog skal man tage højde for en mere eller mindre stringent registreringspraksis, særligt ang. sygefravær. Gruppe 3 foreslog, at man i højere grad gør brug af MUS som et dialogværktøj til løbende at have fokus på trivsel. Gruppe 3 foreslog endvidere, at ledelsen løbende holder øje med arbejdsmiljøstatistikkerne. Afslutningsvist stillede gruppe 3 spørgsmål ved, om der kan gøres noget mere ved registrering af nærved-ulykker som en forebyggende indsats.

Gruppe 4 fortsatte med følgende pointer: Der var ikke et ønske om at lave om på strukturen med en opdelt SU- og AM-organisation. Der var heller ikke et ønske om flere møder mellem de to organisationer. Gruppen ønskede sygefraværstatistikken opdelt på kort- og langtidssygefravær. Og gruppen opfordrede til, at arbejdsulykker blev beskrevet mere grundigt, når de blev registreret. Det gælder særligt stikskader (hvad var der i kanylen, opstod stikskaden før eller efter at kanylen havde været i berøring med et dyr osv.).

Gruppe 2 supplerede med følgende: På institutniveau giver det mere mening at føre en konkret diskussion af tallene, da der her er større indsigt i metode og årsager. Drøftelsen bør finde sted i LAMU/LSU.

Bertha P. Beck Mortensen (BPBM) spurgte afslutningsvist, om det er muligt at få sygefraværstatistikken opdelt på kort/langtidssygefravær. SH bekræftede, at opdelingen bliver en del af sygefraværstatistikken fremadrettet.

OSN rundede gruppearbejde og drøftelsen af med at opfordre formandskaberne for de lokale LSU og LAMU'er til at anvende ovennævnte principper i deres lokale drøftelser.

5. Drøftelsespunkt: Opfølgning på psykisk APV2015/2016 og kobling til den nye personalepolitik på AU (Ole Steen)

OSN indledte drøftelsen med at henvise til, at HE's APV handleplanstemaer om god ledelse, anerkendelse, god omgangstone (både kollegialt og til/fra ledelsen) samt stress, alle er i god tråd med de temaer, som også er besluttet i HAMU/HSU. Den nye personalepolitik skulle gerne anvendes som en understøttende vejleder i det løbende arbejde med indsatsområderne. Dernæst gav hvert institut en kort status på deres arbejde med indsatsområderne:

Retsmedicin: Hele instituttet havde været på Sandbjerg, hvor der var afsat tid til arbejde med instituttets arbejdsmiljø. Institutforum stod for planlægning af dagen og et af emnerne var fx selvorganisering (hvad kan den enkelte gøre og hvad kan der gøres i fællesskab). Christian Lindholst (CL) havde fået mange gode tilbagemeldinger på arrangementet og fortalte, at det havde virket godt at kunne rive en hel dag ud til fordybelse i stedet for et almindeligt to-timers møde. Og så fungerede det godt at komme helt væk fra den normale arbejdsplads. Retsmedi-

cin har også arbejdet med den usikkerhed, der er ved tidsbegrænsede ansættelser. MUS er blevet anvendt som værktøj hertil, således at samtalen bl.a. har haft fokus på fremtidsudsigter. Retsmedicin har desuden arbejdet med en lokal personalepolitik som supplement til AU personalepolitikken. Og Retsmedicin har indført en "chokoladespand", hvor man kun må tage et stykke chokolade fra, at man har rost en medarbejder. Skamros gælder ikke. Der er tværtimod fokus på anerkendelse.

Klinisk Medicin: I instituttets APV fyldte ph.d.'erne meget. Ikke mange har fået en MUS, mange føler sig stressede og nogle er i tvivl om, hvor de hører til. TBA fortalte, at instituttet taler om, hvordan dette kan forbedres via MUS/evalueringer. Desuden skal der arrangeres en introdag med nyttig viden om instituttet, som skal medvirke til en bedre forståelse af den organisation, som ph.d.'erne er en del af. Der vil i den kommende tid blive taget kontakt til ph.d.-foreningen om, hvilke udfordringer de ser. Dette er en del af et indledende samarbejde med ph.d.-foreningen og en skærpet ph.d.-indsats.

Administrationscentret: Der er afholdt MUS efter AU's koncept (dog ikke den digitale løsning endnu). Der er en LSU/ledelsesopstart i august, hvor MUS-temaer fastsættes, både for administrationscentret og de lokale enheder. Efter gennemførelse af MUS, evalueres processen. Processen er blevet rost af medarbejderne. Administrationscentret har derudover udarbejdet et princippapir for individuel og strategisk kompetenceudvikling, fordi kompetenceudvikling kan se meget forskelligt ud i administrationscentret. Men fx er digitalisering blevet en strategisk kompetenceudviklingsindsats i administrationscentret.

Folkesundhed: APV-temaerne er blevet en integreret del af instituttets MUS. Det er et signal om, at medarbejdernes trivsel tages alvorligt. Og så giver det den enkelte mulighed for at adressere, hvad der er vigtigst for denne lige på det tidspunkt. Det har der været flere positive tilbagemeldinger på. Instituttet har også været på et seminar, hvor der via forskellige faglige indlæg og sociale aktiviteter, fx et GPS-challenge løb, var mulighed for at snakke på tværs af fagligheder.

Biomedicin: Instituttet er midt i opfølgingsarbejdet. APV'en viste tydeligt, at VIP'ere (både fastansatte og tidsbegrænset ansatte) er stressede. Instituttet har derfor nedsat et udvalg, som skal forholde sig hertil. Der er også fokus på kompetenceudvikling for både ledere og medarbejdere, fx afholder instituttet egne interne kurser for laboranter. I forbindelse med de store flytninger på instituttet er der fokus på prioritering af gode mødefaciliteter, hvor det er muligt at netværke og mødes både formelt og uformelt.

IOOS: Siden APV'en er det lykkedes det nye institut at samle de to tidligere afdelingers handleplan til én. Instituttet har desuden fået midler fra Staten til at arbejde med anerkendelse. Den fælles handleplan understøtter instituttets værdigrundlag.

Herefter blev grupperne bedt om at forholde sig til følgende to spørgsmål:

- 1) Når I hører om institutternes arbejde med APV-handleplansarbejdet, hvor godt synes I så, at det hænger sammen med AU's personalepolitik? Og hvordan sikres fremadrettet en tydelig sammenhæng ml. handleplansarbejdet og efterlevelse af personalepolitikken?
- 2) Hvordan understøtter HE bedst efterlevelse af AU's personalepolitik med det formål at sikre et godt arbejdsmiljø? Og hvordan sikres, at der tages fælles ansvar herfor i både samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen?

Gruppe 2 havde følgende bemærkninger til spørgsmål 1: Der er både fordele og ulemper ved en kort personalepolitik. Udfordringen er, at den kræver lokal udfyldelse. Det er et arbejde der skal prioriteres og dyrkes på institutterne. Der er fortsat mange nye strukturer, som kræver, at vi forholder os til hinanden på en ny måde. David Christian Evar Kraft (DCEK) opfordrede til, at ledelsesstrengen i højere grad inddrager og henviser til personalepolitikken, når der igangsættes nye strategiske tiltag eller træffes beslutninger om forandringer mv.

Gruppe 4 fortsatte med følgende pointer: AU har en god personalepolitik og HE har en god APV-handleplan. Men der er et stykke vej endnu, før principper fra personalepolitikken efterleves på institutniveau. De sidste par år er der sket mange forandringer, som påvirker alle; også arbejdsmiljøet. Der er ikke længere så tæt kontakt, og der er mange nye omgangsformer og strukturer, som endnu ikke er på plads. Gruppen satte spørgsmålstegn ved, hvordan vi fortsat gearer organisationen til at fortsætte med forandringer. Der blev efterlyst et konkret tiltag fra HAMU om god omgangstone og anerkendelse. Gruppen opfordrede til, at tiltaget gerne må indeholde en afrapporteringspligt for institutterne til HAMU om fx 1-2 år.

Gruppe 1 supplerede med følgende: Personalepolitikken skal være et værktøj, som alle nye medarbejdere får kendskab til, når de starter på AU. Det skal også være tydeligt, hvem man kan tage fat i, hvis man har spørgsmål om personalepolitikken. Gruppe 1 pointerede, at det er en ledelsesopgave, at få personalepolitikken til at leve i både SU- og AM-organisationen. APV-handleplanerne skulle gerne være et værktøj til at sikre dette.

Anne Marie Bundsgaard (AMB) pointerede, at personalepolitikens emner om fx det rummelige arbejdsmarked og mangfoldighed kan være svære at nå omkring i en travlt hverdag og understregede vigtigheden af, at der løbende er fokus på personalepolitikens emner, så de ikke glemmes pga. travlhed eller lignende.

Gruppe 3 afsluttede drøftelsen med følgende pointer: AU har en velfungerende struktur med en opdelt SU- og AM-organisation. Der afholdes allerede fællesmøder flere steder, så spørgsmål er i højere grad, hvordan vi får personalepolitikken til at leve hos den enkelte. Fx kan man bruge personalepolitikken som afsæt for at skabe gode flytteprocesser.

6. Eventuelt

OSN takkede for sit både første og sidste samlingsmøde på tværs af SU- og AM-organisationen, og takkede for god ro og orden.
