



Vælg et element.
Vælg et element.

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Hanne Kragh
Telefon: 8031
Email: hk@law.aau.dk

Dato: 11-08-2021
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Referat af Den årlige arbejdsmiljødrøftelse på Juridisk Institut den 11. august 2021

Deltagere: Ulla Steen, Trine Schultz, Hanne Kragh, Birte S. Neve, Britt Justenlund

Øvrige deltagere: Referent Lea Fransson Thiesen

1. Er foregående års mål nået?

Bilag: Referat Arbejdsmiljødrøftelse 2020

TS peger på, at vi ved sidste års drøftelse regnede ved sidste års drøftelse med at pandemien var overstået, hvilket kan have påvirket gennemførelsen af nogle af målene.

HK pointerer, at meget er stadig nået, men måske på en anden måde end oprindeligt tænkt, eks. **samtidig tilstedeværelser og samhørighed** som i stedet for fysiske institutmøder som oprindeligt tænkt blev prioriteret via online institutmøder. HK synes, at informationsniveauet er hævet via møderne mens BSN finder, at formatet er fleksibelt og giver en god fornemmelse af hvad der rør sig på instituttet. hvad der rør sig. TS enig og mener, at konceptet også kan videreudvikles

Mange af målene videreføres til 2021-22 i den reviderede arbejdsmiljøhandlingsplan, eks. **psykisk arbejdsmiljø/worklife balance** i form af afklaring af hjemmearbejde for TAP – og fleksibilitet i bred forstand, supplerer US.

US fortæller, at den nye universitetsdirektør ser AAU som en fremmøde arbejdsplads, da opgaverne generelt kalder på tilstedeværelse. Sekretariatets opgaver er en blanding af opgaver der kan løses hjemme og nogle der kræver fremmøde. HK supplerer, at Studiedata i øjeblikket har faste hjemmearbejdsdage, ligesom flere institutter har.

BSN mener, at hjemmearbejde kan meget men der er også hensyn og overvejelser i forhold til de der er fysisk på arbejde samt hensyn til studerende og VIP mv. hvorfor vi skal gøre os umage med drøftelsen af det. Endvidere er fleksibel arbejdstid/mønstre ikke nødvendigvis kun hjemmearbejde. US nævner, at årshjulet gør at faste dage ikke er en god ide, eks. grundet eksamener og studiestart.

LWL påpeger at vi allerede har gennemført en art "Pilotprojekt" vedr. hjemmearbejde under corona hjemsendelserne. BSN er enig men påpeger, at det ikke var en situation hvor nogle/alle måtte være til fysisk til stede som nu. BSN vil gerne se hvordan nogle af de andre lokale aftaler vedr. hjemmearbejde er defineret. BJU fortæller, at Kandidatoptag pt. har mundtlig aftale om hjemmearbejde i en forsøgsperiode.

TS synes, at der skal ses på hvad giver mening, nu hvor vi må møde frem fysisk – der behøver ikke være en modsætning i mellem fleksibilitet/mulighed for hjemmearbejde og at være en fremmøde-arbejdsplads.



2. Hvad skal være fokus det kommende år?

Bilag: Arbejdsmiljøhandlingsplan 21-22, Arbejdsmiljøkortlægning 2. juni, 2021

HK foreslår fokus på **Instituttets DNA**. TS ser **reboarding** som en god lejlighed til at drøfte vores værdigrundlag – hvilke værdier er en forudsætning for at vi kommer i mål med et godt arbejdsmiljø og kvalitet i løsning af arbejdsopgaver mv. Vi skal definere og afgrænse vores særligt stærke værdier. TS mener, at værdierne skal tænkes ind i fleksibilitet, digitalisering, hjemmearbejde mv.

US nævner, at den nye AAU strategi er også værdibaseret og har fokus på hvilke handlinger der understøtter værdierne. Måske vi kan bruge erfaringer fra det overordnede AAU strategiarbejde.

TS foreslår en **tværgående arbejdsgruppe** der kan arbejde med at definere og afgrænse værdier.

Højere grad af tryghed for ph.d. og adjunkter: US påpeger, at der ikke kan afgøres noget om den enkeltes situation på udvalgsniveau, men det her kan afklares hvilke rammer der gælder.

TS fortæller, at denne gruppe ikke-fastansatte oplever usikkerhed hvorfor det kan være hensigtsmæssigt at identificere de problematikker yngre forskere/adjunkter møder i forbindelse med eks. at meritere sig. Derved kan instituttet bedre understøtte og tydeliggøre forventninger/vilkår. De berørte ansatte kan evt. selv være med at definere behov. LWL foreslår, at denne problematik også adresseres ved ph.d. MUS hvor man ikke kan love eksempelvis ansættelse, men kan understøtte og informere om muligheder/vilkår.

US nævner, at yngre forskere også et fokuspunkt i ligestillingshandlingsplan men, at det er et vilkår, at der måske ikke er plads til alle efter erhvervet ph.d., grad grundet deres faglige område eller manglende forskningstalent etc.

3. Hvordan skal samarbejdet foregå?

HK opsummerer, at vi pt. afholder FU møde hver måned på nær i sommerperioden - måske skal vi have arbejdsmiljøhandlingsplanen som punkt på dagsordenen på hvert 2.-3. måned, så vi hele tiden følger op hvad status er på vores mål.

TS nævner, at det kan overvejes om vi skal fortsætte med vores nuværende mødeinterval eller ej. Det giver nok god mening i reboarding fasen at fortsætte som planlagt for 2021 og så genoverveje mødefrekvens og mødelængde til december. Yderligere skal der etableres nyt samarbejde med ny institutledelse og nyt medlem i FU til efteråret.

US supplerer, at fleksibilitet i møderækken også kan overvejes. Samtidig kan det overvejes om det er værdiskabende at have suppleanter med til hvert møde, da det kan blive til meget mødetid.

BJU nævner, at vi også skal have udpeget ny TAP suppleant.

Opfølgning:

LFT: Opfølgning på Arbejdsmiljøhandlingsplan på hvert 2.-3. FU.

4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?

- **Fleksible arbejdsmønstre.** TS påpeger, at det skal afklares hvad der giver mening nu hvor vi er tilbage fysisk – der behøver ikke være modsætning i mellem fleksibilitet/mulighed for hjemmearbejde og at være fremmøde arbejdsplads.



- **Fokus på Reboarding i efteråret 2021.**
- **Videreudvikling af institutmøder og samtidig tilstedeværelse** (eks. et mix af fysiske og online institutmøder, hvor visse indslag/punkter gemmes til de fysiske møder etc.)
- **Kortlægning af ph.d. og adjunkt behov for understøttelse og oplysning af/om karriereforsøg.**
- **Forbedring af gårdmiljø** (undersøg hvem der har ansvar for vedligehold, kig på mulighed for indretning, evt. drivhus, loungemøbler).
- **Afklaring af renovering af de sidste tre (møde)lokaler** (måske som fleksibl(e) rum der ud over møder og eksamen også kan anvendes som midlertidigt kontor til eks. gæsteprofessor, eller som stillerum – eller andre måder at retænke anvendelsen af dem, og nuværende faste kontorer).
- **Nedsættelse af arbejdsgruppe med fokus på at definere institut DNA og værdier.**
- **Tidlig, forebyggende indsats vedr. sygefravær.** Når den enkeltes trivsel er truet skal institut DNA understøtte, at folk er trygge ved at række ud når det er nødvendigt, så instituttet kan hjælpe og støtte rettidigt. Samtidig er det vigtigt, at pågældendes nærmeste kollegaer spørger ind og reagerer hvis de bemærker en presset kollega. Punktet var også i fokus i ligestillingshandlingsplan for 2020.

BSN fortæller, at instituttet tidligere har medvirket i et HR pilotprojekt vedr. sygefravær men projektet havde mere fokus på antal sygedage end på forebyggelse. TS mener, at det er vigtigt med fokus på forebyggende indsats da instituttet har/har haft problemer med worklife balance.

Opfølgning:

Status på mål på FU møde hver 2.-3. måned.

5. Hvilke øvrige input er evt. medtaget i drøftelsen?

Arbejds miljø kortlægning 2. juni (gruppernes input), arbejds miljø handlingsplan, Ligestillings handlingsplan.

6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejds miljø organisation

Ja, men den skal opdateres per 1.9.21 grundet ny institutleder. LFT står for dette.

Opfølgning:

Send rettelse til arbejds miljø organisation vedr. ny arbejds miljø leder.



7. Kompetenceudviklingsplan

Navne på Arbejdsmiljørepræsentanter og Arbejdsmiljøleder	Har deltaget i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (3 dage) Sæt X	Skal deltage i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (3 dage) Dato	Tilbud om uddannelse efter 9 mdr. (2 dage) Dato og uddannelse / emne*	Tilbud om årlig efteruddannelse (1,5 dage) Dato og uddannelse / emne*
Ulla Steen (arbejdsmiljøleder til 1.9.21)	x	x		
Hanne Kragh	x			Holdbar motivation / 19.-20.9.21.
Trine Schultz (arbejdsmiljøleder per 1.9.21)		X (dato ikke fastlagt endnu)		

Det godkendte referat og kompetenceplan dokumenteres/journaliseres/formidles lokalt og sendes til Arbejdsmiljoesektion@adm.aau.dk **senest 31.8**