



Vælg et element.  
Vælg et element.

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Hanne Kragh Lea Fransson  
Thiesen  
Telefon: [Tlfnr.]  
E-mail: hk@law.aau.dk

Dato: 25-08-2022  
Sagsnr.: [Sagsnr.]

## Referat af Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Fællesudvalget, Juridisk Institut den 25. august 2022

**Deltagere:** Hanne Kragh, Julie A. Tougaard, Trine Schultz, Marie Jull Sørensen, Britt Justenlund, Lene W. Lentz, Line Bune Juhl

**Øvrige deltagere:** Lea Fransson Thiesen, referent

### 1. Er foregående års mål nået?

Bilag: Arbejdsmiljødrøftelse 2021, Arbejdsmiljøhandlingsplan 2022

**Reboarding:** Instituttet havde fokus på Reboarding i efteråret 2021 – bl.a. blev der afholdt diverse sociale aktiviteter. Desværre blev instituttets medarbejdere hjemsendt kort tid efter.

**Videreudvikling af institutmøder og samtidig tilstedeværelse** (eks. et mix af fysiske og online institutmøder, hvor visse indslag/punkter gemmes til de fysiske møder etc.) Vi har i efteråret 2021 og foråret 2022 afprøvet forskellige mødeformer og kan bruge erfaring herfra til den kommende planlægning af mødekalender.

**Kortlægning af ph.d. og adjunkt behov for understøttelse og oplysning af/om karriereløb.** Vi er ikke kommet i mål med denne, målet er indført i handlingsplan for 2022.

**Forbedring af gårdmiljø:** Arbejdet med forskønnelse af gårdmiljø i gang, gartnere har arbejdet derude i flere omgange.

**Afklaring af renovering af de sidste tre (møde)lokaler:** Er 95% i mål, der mangler at blive monteret enkelte lamper.

**Nedsættelse af arbejdsgruppe med fokus på at definere institut DNA og værdier:** Instituttet afholdt seminar med fokus på værdier og DNA i maj 2022, efterfølgende er en arbejdsgruppe med VIP og TAP-deltagelse nedsat der arbejder videre med de udvalgte værdier i efteråret 2022 sammen med konsulenter. Gruppen skal bl.a. arbejde med *hvem vi er*, og *hvad vi vil kendes for*, for dermed at skabe **stærkere sammenhængskraft og samarbejde**.

**Tidlig, forebyggende indsats vedr. sygefravær:** Vi har forsøgt at forebygge på individniveau. I handlingsplan 2022 er der indført plan for håndtering af stress. I nogle tilfælde er medarbejdere kommet tidligt til ledelsen hvor hjælpen har været tilstrækkelig til at undgå arbejdsrelateret sygemelding, mens tidlig kontakt i andre tilfælde ikke har været tilstrækkeligt til at forhindre sygemelding. LBJ mener, at vi skal arbejde henimod at have et arbejdsmiljø der generelt forebygger stress – hvilket vi kan hente inspiration til udefra. Eks. kan vi arbejde med pausekulturen - møder og undervisninger ligger ofte i forlængelse af hinanden uden mulighed for at holde pause. Pia Hauge arbejder med begrebet "kontorkoma" og har konkrete forslag til sunde pauser. Det kunne også være anden lignende inspiration. Forslagene kan indarbejdes i handlingsplan 2022 - plan for håndtering



af stress. MJS mener også, at der skal være fokus på trivsel som rekrutteringsparameter / fastholdelsesparameter. LL supplerer, at det også er vigtigt, at det fungerer med ph.d.'erne, så de har lyst til at fortsætte på instituttet. Branding af instituttet som en god arbejdsplads fører også tilbage det pågående værdi og DNA arbejde.

Enkelte mål er stødt på forhindringer i forhold til opfyldelse – eksempelvis medførte corona hjemsendelse igen efter reboarding, jf. ovenfor.

Den tidlige forebyggelse af sygefravær er heller ikke lykkedes fuldt ud – målet er nu indført i handleplan 2022 i form af udarbejdelse af plan for forebyggelse af stress.

#### **Opfølgning:**

Nye medlemmer på FU/SU medlemskursus.

## **2. Hvad skal være fokus det kommende år?**

---

- Udbrede kendskabet til FU's arbejde og emner på instituttet
  - Worklife balance udfordringer – med fokus på Stresspolitik/-initiativer
  - Ph.d. workshop med fokus på trivsel
  - Værdi og DNA arbejde
- 

## **3. Hvordan skal samarbejdet foregå?**

---

**Kommunikation:** TS spørger hvordan vi kan blive bedre til at kommunikere vores arbejde ud, udover de referater der sendes ud? MJS foreslår et kort FU punkt på zoom møder så vores kollegaer bliver bevidste om det arbejde der foregår i FU. BJ nævner, at man eventuelt kan lave plakater omkring hvad FU kan gøre for den enkelte medarbejder, eks. visuelt i frokoststuen. LBJ er enig i, at zoom møderne er en god ide – vi skal have en fast aftale om hvem og hvordan det skal foregå. Folk bliver på denne måde også mere bevidste om hvem der er FU medlemmer – kommer forhåbentligt til os hvis der er nogle problematikker de ønsker behandlet.

**Mødeplan:** OBS på handleplans- og arbejdsmiljødrøftelses deadlines når møder planlægges. Disse møder skal ikke være fælles med IR. Det fungerer godt med fællesmøder ellers. FU møder 8 gange årligt er umiddelbart passende.

Det foreslås, at nye FU tager FU/SU medlemskursus udbudt af AAU.

#### **Opfølgning:**

På kommende FU møder: Blive mere konkrete i forhold til plan for stress på et generelt niveau i handlingsplan 2022. Vi kan hente inspiration relevante steder internt og eksternt.

FU overskrifter på zoom møder: Det aftales efter hvert møde hvem der har ansvaret denne gang for at fremlægge på zoom.

Mødeplan: OBS. På handleplaner / arbejdsmiljødrøftelse deadlines ift. hvor møderne placeres.

Nye medlemmer på FU/SU medlemskursus.

## **4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?**

---



**Forebygge sygefravær og øge trivsel via udarbejdelse af en stresspolitik.** Inspiration hentes udefra og fra AAU-ressourcer. LBJ foreslår et årligt inspirationskursus, der også afholdes når det umiddelbart går godt så det eventuelt kan have en forebyggende funktion.

**FU og arbejdsmiljøarbejdet skal gøres mere synligt på instituttet** - ved at kommunikere løbende om udvalgets arbejde på institut zoommøder samt via visuelle opslag på instituttet.

**Igangsætte dialog med ph.d.-studerende for at sikre trivsel i deres midlertidige stilling** – afholde workshop der klarlægger indsatsområder der kan sikre trivsel for ph.d.-studerende.

**Få sat konkrete handlinger på instituttets igangværende værdiarbejde i foråret 2023** – opfølgning på værdiord gruppens tre workshops i efteråret 2022. Konsulenter fra Team Business vil facilitere processen med workshops suppleret med styregruppemøder hvor ledelsen involveres. Konsulenterne vil bidrage til forberedelsen af arbejdsgruppens oplæg på institutseminar ultimo 2022. Der sættes midler af til formålet. Arbejdsgruppen nedsættes så diversst som muligt og med repræsentation fra alle stillingskategorier.

#### **Opfølgning:**

Næstkommende FU møde aftales arbejdsplan for opfølgning på målene.

Mål skal være faste punkt på FU møderne det næste år.

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

---

Handlingsplan 2022, APV-workshop, APV-spørgeskema, arbejdsmiljødrøftelse 2021, institutseminar.

## **6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation**

---

Der er ingen ændringer, hvorfor organisationen stadig afspejles korrekt.

## **7. Kompetenceudviklingsplan**

---

TS skal deltage i obligatorisk arbejdsmiljø uddannelse.

Nye FU medlemmer skal på AAU FU/SU medlemskursus.

<b>Navne på Arbejdsmiljørepræsentanter og Arbejdsmiljøleder</b>	<b>Har deltaget i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (3 dage) Sæt X</b>	<b>Skal deltage i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse (3 dage) Dato</b>	<b>Tilbud om uddannelse efter 9 mdr. (2 dage) Dato og uddannelse / emne*</b>	<b>Tilbud om årlig efteruddannelse (1,5 dage) Dato og uddannelse / emne*</b>
Trine Schultz		x		
Hanne Kragh	x			




**Opfølgning:**

- Opfølgning på hvornår der næste gang er valg af arbejdsmiljørepræsentant – repræsentanten vælges for en 2 årig periode.
- FU/SU kursus for nye medlemmer.
- TS skal på obligatorisk arbejdsmiljøkursus.