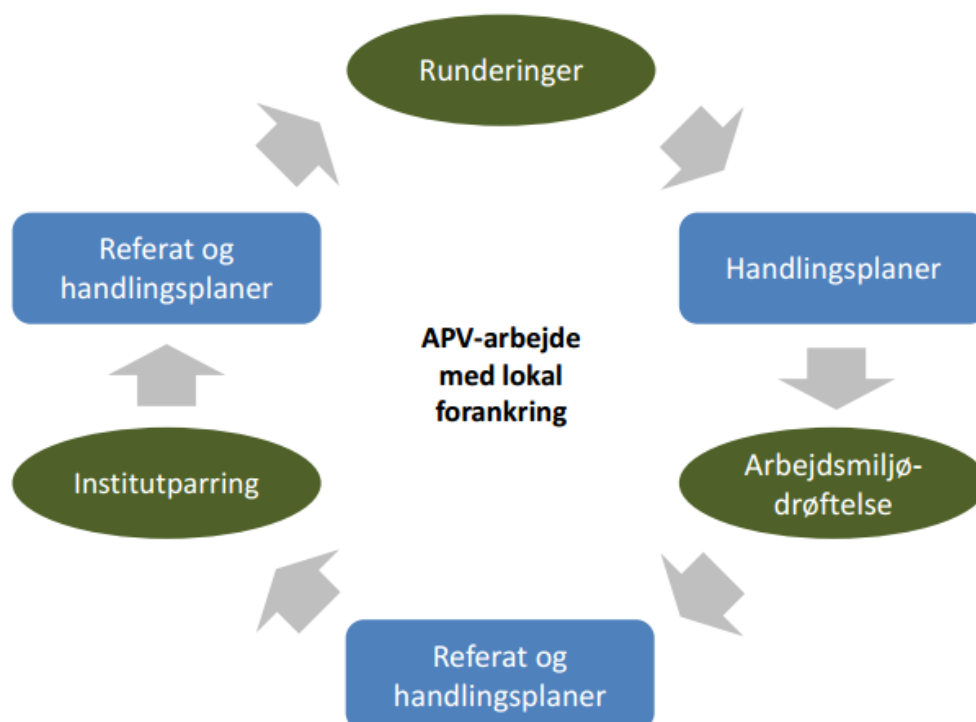


ARBEJDSPLADSVURDERING 2015/2016

- Arbejds miljøudvalget (AMiU) ved Institut for Medicin og Sundhedsteknologi (HST)

Aalborg Universitets hovedarbejds miljøudvalg (HAMiU) besluttede i foråret 2015, at alle institutter og afdelinger skal gennemføre en ensartet APV-cyklus som ses nedenfor. HST's lokale arbejds miljøudvalg (AMiU) har siden lancering af modellen struktureret arbejdet således, at det følger denne cyklus.



Kilde og yderligere materiale kan læses [her](#)

HST AMiU afholdt den 1. juli 2016 den årlige arbejds miljødrøftelse og har efterfølgende udarbejdet dette dokument, der indeholder et indblik i det seneste års arbejde og resultater fra **runderinger**, **trivselseminar** og AAU's centrale **APV-undersøgelse** foretaget af Arbejds miljøsektionen (AMS). Herudover vil det også give indblik i nogle af de konkrete handleplaner og opfølgende tiltag, der er sat i værk.

ARBEJDSMILJØDRØFTELSE – ET OVERBLIK

AALBORG UNIVERSITETS OVERORDNEDE APV-UNDERSØGELSE

Som en del af AAU's nye APV-koncept blev der fra Arbejdsmiljøsektionen (AMS) udsendt et spørgeskema vedr. medarbejdernes trivsel. Denne medarbejderundersøgelse inddrages af HST AMiU som et naturligt supplement til de øvrige lokale tiltag. Resultaterne af denne vil derfor blive inkluderet i den samlede vurdering af HST's arbejdspladsvurdering 2016.

Resultat/opsummering

Selvom det er forbundet med udfordringer at sammenligne resultaterne for spørgeskemaer som disse, så giver de et fingerpeg om tingenes tilstand og de vil også kunne bruges til monitorering af udvikling hen over årene. Den samlede svarprocent for AAU var 70% og for HST var den 69%. Skal der fremtrækkes et enkelt resultat så er AAU-tallet for den generelle trivsel 68.0 og det tilsvarende tal for HST er 70.6. Der er ret stor spredning på resultaterne institutterne imellem, og HST er placeret i den gode ende.

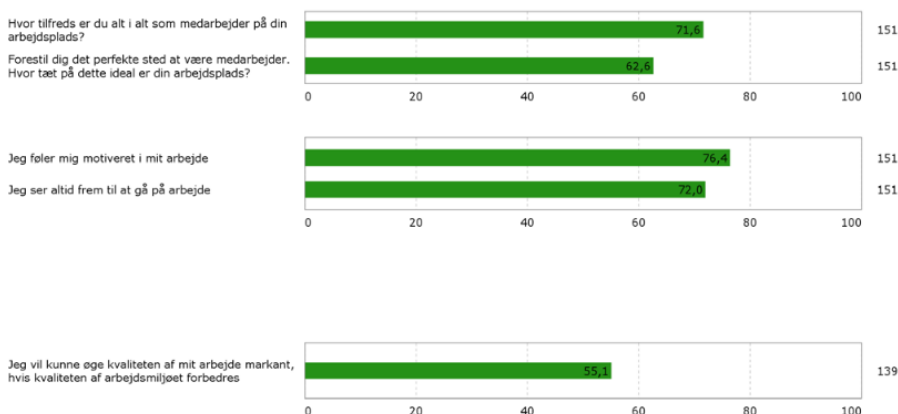
Alle resultaterne fra HST's besvarelser kan sammenlignes med AAU's samlede tal og for de enkelte andre institutter via de nedenstående links.

TRIVSELSBAROMETER FOR INSTITUT FOR MEDICIN OG SUNDHEDSTEKNOLOGI

Tallene til højre for diagrammerne viser antallet af respondenter, hvis besvarelser ligger til grund for den beregnede score.



SCOREN FOR DE ENKELTE SPØRGSMÅL



[Alle resultater fra Arbejdsmiljøsektionens APV-undersøgelse vedr. HST kan findes her](#)

[De samlede resultater fra Arbejdsmiljøsektionens APV-undersøgelse vedr. hele AAU kan findes her](#)

RUNDERING

For at udføre runderingen på optimal vis blev det i regi af HST AMiU besluttet at inddele denne i to processer med fokus på henholdsvis laboratorier (overvejende fysisk arbejdsmiljø) og medarbejdertrivsel i arbejdslivet (fysisk og psykisk arbejdsmiljø).

1. Laboratorie-runderinger

I efteråret 2015 igangsatte det lokale Arbejdsmiljøudvalg (AMiU) ved HST planlægningen af laboratorierunderinger. Udarbejdelse af tjek-lister til de forskellige typer af laboratorier på instituttet lagde rammen om runderingerne, der fandt sted i december 2015 og i januar 2016. Opdelt efter fysisk placering på HST's adresser blev runderingerne i HST's laboratorier udført af HST's AMiU-medlemmer – og i de fleste tilfælde sammen med den respektive laboratorieansvarlige.

Resultat

Der blev ved runderinger i HST's laboratorier ikke fundet alarmerende forhold der krævede straksindgriben.

Handleplan

- Observationer der krævede korrektioner eller anmeldelse til Campus Service for udbedring er indrapporteret.
- Procedure for HST AMiU's opfølgning med laboratorie-ansvarlig eller udvalgt repræsentant for denne under rundering optimeres, således at der er en tydelig handleplan for evt. udbedringer.

2. Trivselseminarer

Formålet med at afholde trivselseminarer for alle medarbejdere var at skabe rum til i fællesskab at diskutere psykisk og fysisk arbejdsmiljø på HST. Trivselseminarerne blev afholdt både på dansk og på engelsk for at give medarbejderne frihed til selv at vælge – og naturligvis for at gøre det muligt for alle at deltage med mulighed for at udtrykke sig på det foretrukne sprog. På trivselseminarerne blev medarbejderne introduceret til AMiU's arbejde og til udvalgets medlemmer. Herefter blev seminarets temaer præsenteret og medarbejderne blev opdelt i grupper, der gik på tværs af faggrupper og stillingskategorier. Efter endt gruppearbejde fremlagde hver gruppe de diskuterede udsagn og alle placerede deres noter på en fælles opsamlingstavle med temaerne listet. Dette gav en konstruktiv diskussion i plenum med plads til at kommentere kollegernes fremhævede emner.

Resultat (opsummering af data indsamlet på runderingerne)

Medarbejderne meldte meget konstruktiv feedback ind på trivselseminarerne ift. arbejdsmiljøet på HST. Ca. 100 medarbejdere deltog i de to trivselseminarer, der blev afholdt i januar 2016. HST AMiU og HST's Samarbejdsudvalg (SU) har efterfølgende på fællesmøder og i undergrupper behandlet de modtagne udsagn. Disse er blevet kategoriseret og prioriteret. På næste side vil eksempler på medarbejdernes statements og input blive præsenteret.

Udsagn fremsat af medarbejdere	Handleplan og kommentarer fra AMiU repræsentanter ved arbejdsmiljødrøftelsen 2016
Fysisk arbejdsmiljø (individuelle indmeldelser der vedr. temperaturer, støj fra gartnerarbejde, fugle etc.)	HST AMiU mødtes med Campus Service i april 2016. Her blev punkter relaterende til det fysiske arbejdsmiljø indgivet.
"Bedre brug af onsdagsrundstykker til diverse information"	Dette forslag er taget til efterretning med opfordring til alle medarbejdere om løbende at melde forslag til information ind – et specifikt emne eller en opdatering fra egen gruppe.
"Indførelse af Tour de chambre på HST. Faggrupperne besøger hinanden f.eks. på laboratorier og præsenterer selvvalgt emne for de besøgende kollegaer"	Dette forslag vil blive ført til handling i efteråret 2016, hvor første gruppe vil blive udnævnt. Idéen kan med fordel udvides til også at inkludere administrative teams, teknikere og laboranter med fokus på disse gruppers arbejde.
"Kompetencer og ansvar kan være svære at forene"	Det er vigtigt at medarbejdere diskuterer specifikke problemstillinger inden for dette område med nærmeste leder. HST støtter op om kompetenceudvikling og opfordrer til, at den enkelte medarbejder tager det første skridt i en ønsket udviklingsproces – hvad enten det drejer sig om uddannelse eller nye ansvarsområder.
"Ønskeligt med bedre balance mellem ressourcer og arbejdsmængde" "Mangler tid til at skrive artikler" "Mangler tid til øget administrativt arbejde" "Bureaucratic work without meaning. An increasing trend." "Ineffective administrative tasks: e.g. current semester description, is there a real quality improvement?" "Dictated unfinanced requirements from above, detailed implementations requiring resources, in particular semester organization/description"	HST ledelse er opmærksom på denne vanskelige udfordring. Statements relaterende til dette emne er (blandt andre) rapporteret videre til Fakultetets Samarbejdsudvalg på et møde afholdt den 6. juli 2016, hvorefter det rapporteres videre til AAU's Hovedsamarbejdsudvalg. Der er sket store ændringer i arbejdsopgaverne for f.eks. forskere. Vilklårene har ændret sig og der kommer til stadighed nye opgaver baseret på eksterne fordringer. Det kan synes vanskeligt at forene og skabe synergi mellem opgaverne og ikke mindst fordelingen og prioriteringen af disse. Det er en stående udfordring for universitetet.
"Mere information til nyansatte"	Der vil i efteråret 2016 blive udarbejdet et ark med praktiske informationer. Dette er også tænkt som et redskab til den medarbejder, der tager imod en ny kollega. Det er fortsat den aktuelle faggruppe, der forestår velkomst og rundvisning.
"Manglende viden om økonomi ift. ansøgninger – hvad koster en administrativ medarbejder, en PhD-studerende, lektor osv."	Der arbejdes på en såkaldt "Resource planner" på AAU fra centralt hold. Dette system forventes at kunne afhjælpe denne udfordring. Indtil dette er lanceret er medarbejdere altid velkomne til at kontakte en kollega fra HST Økonomi for assistance.
"Behov for at sikre medarbejdernes loyalitet med både egen gruppe og HST, så alle føler sig som en del af HST og forstår organiseringen af HST i grupper, centre osv."	På HST vægtes sammenhørighedskraften højt. Det kan være en svær balancegang at vælge den rette affiliation i nogle situationer – en medarbejder føler måske en stærk tilknytning til et laboratorium eller en faggruppe, men vi samles alle under betegnelserne HST, SUND og AAU. I forhold til BFI point og VBN er det vigtigt, at tilhørsforhold nævnes (evt. faggruppe, HST og AAU) på samtlige publikationer. Som et led i en indsats på dette specifikke publikations-område, er HST's " affiliation guidelines " at finde på HST intranet.
"Feedback from students is very important"	School of Medicine and Health har i samarbejde med de tilhørende studienævn og Centre for Health Science Education and Problem-based Learning udarbejdet nye spørgeskemaer og nye procedurer for udsendelse/indsamling og behandling af data til brug ved semester- og uddannelsesevalueringer. Dette arbejde har fundet sted siden efteråret 2015 og de første skemaer er sendt ud.
"Manglende feedback på sit arbejde fra ledelsen"	Feedback er vigtig på makroplan (fra øverste ledelse), men sker realistisk set oftest på mikroplan (fra nærmeste leder og kolleger). HST er en stor institution, hvor opgaver løses både sammen og på tværs af og for forskellige grupper og enkelte medarbejdere. Feedback betyder ikke alene ros, men kan også ske i form af forklaring af betydning og konsekvens af en given opgave (transparens) og værdien af det udførte. Det kan være motiverende for din kollega at vide, hvad han eller hun bidrager til. Feedback kan med fordel tilføjes i MUS-skemaet i årets løb – både af leder og medarbejder – og kan herefter diskuteres ved selve samtalen.

Dette dokument giver, som beskrevet, blot et kort indblik i det opsamlende arbejde. Ud over disse eksempler er der også igangsat handleplaner og nærmere undersøgelse af indmeldte punkter, der f.eks. vedrører undervisning - herunder administrative opgaver vedr. undervisningstimer og semesterbeskrivelser. Muligheden for brug af Moodle til aflastning af opgaver ifbm. semesterbeskrivelser undersøges. Der blev også meldt ønsker ind om forbedret økonomioverblik af forskellig art og sammenhæng mellem opgaver og interne enheder. HST-AMiU og HST-SU vil løbende i samarbejde med ledelsen og alle medarbejdere på instituttet arbejde for at optimere trivslen på vores fælles arbejdsplads.

INSTITUTSPARRING

I oktober 2016 vil repræsentanter fra HST AMiU holde møde med AMiU-repræsentanter fra Institut for Kemi og Biovidenskab. Dette er en del af det nye koncept "institutsparring" i den nyligt lancerede APV-cyklus. Institutsparringen foregår ved at tre repræsentanter fra værtsinstituttet's AMiU sammen med gæster fra et søsterinstituts AMiU, og en medarbejder fra den centrale arbejdsmiljøsektion (AMS) gennemgår udvalgte og repræsentative dele af værtsinstituttets arbejdsmiljø. I dette arbejde er fokus stillet ind på faktuelle dagligdagsforhold - de forhold som man selv kan påvirke og kontrollere på et institut. Mere information om institutsparring kan læses [her](#).

APV-CYKLUS

Første APV-cyklus vil således være gennemført ved udgangen af 2016, hvorefter den næste starter.

HST AMIU-MEDLEMMER

Du er altid velkommen til at kontakte HST AMiU:

- Kim Dremstrup, HST (Formand)
- Erika Spaich, SMI (Næstformand)
- Brita Serup Holst, Biomedicin
- Debbie Pedersen, HST
- Jesper Franch, SMI
- Knud Larsen, HST
- Mark de Zee, SMI
- Merete Tomra Bertelsen, HST (Sekretær)
- Michael Voigt, SMI
- Svend Birkelund, Biomedicin

Du kan finde mere information på www.hst.aau.dk/safety

[Referater fra AMiU-møder er tilgængelige på HST's intranet](#)