

## Referat af Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU)2016-05

**Tid:** Tirsdag 15. november 2016, kl. 12.30-15.30

**Sted:** SL300 rum 0.2.15

### Dagsorden:

- 1) Meddelelser fra udvalgets medlemmer
- 2) Kompetencestrategi
- 3) Udvikling af MUS
- 4) Budget 2017
- 5) Universitetets økonomiske situation
- 6) Status på lokalesituationen
- 7) Psykisk og fysisk arbejdsmiljø
- 8) Miljøforhold
- 9) Mødekalender for det kommende år
- 10) Eventuelt
- 11) Mødeevaluering

### Mødedeltagere:

Arbejdsmiljørepræsentanter: Ulla Øland, Jiri Srba og ledelsesrepræsentant Rene Rydhof Hansen

Medarbejderrepræsentanter: Lene Even, Christian Thomsen, Hans Hüttel, Lotte Finck

Ledelsesrepræsentanter: Kristian G. Olesen, Helle Westmark

Sekretær: Mette Kaufmann Andersen

### Afbud:

### Referat:

#### ad 1 Meddelelser fra udvalgets medlemmer

KGO:

AAU udbyder grundkursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer. Hvis man ikke har deltaget er der mulighed nu, ellers udbydes det jævnligt, så der bliver mulighed igen senere.

Den sidste institutbil sælges. Det er i stedet muligt at leje en bil jf Universitetets aftale med Avis.

Økonomiafdelingen har fremsendt præcisering af regler for AAU-ansattes godtgørelse af kørsel i egen bil på tjenesterejser. Det er kun merudgifter, som den ansatte har haft til transport, der kan refunderes. Det betyder, at kun udgifter ud over de sædvanlige udgifter til den daglige transport mellem hjemmet og arbejdspladsen kan refunderes.

Julefrokosten afholdes på Cassiopeia fredag d. 9.december. Invitationen er sendt ud.

Der afholdes eksternat d. 3-4. januar 2017 i Løgstør. Programmet er fortrinsvis studierelateret, men institutlederen er åben for forslag til indhold.

HW:

Har afholdt MUS og oplever generelt god trivsel og glade medarbejdere. Der er ikke meget tid til udviklingsopgaver, idet driftsopgaver fylder mere og mere. Der er planer om afholdelse af GRUS for hhv. Økonomiteamet og Studenterteamet. Der er en konstant flex på omkring 470 timer, hvilket kan

være tegn på at der er opgaver, der ikke bliver lavet. Institutleder mener der skal overvejes tiltag til at forebygge ekstra pres, evt. en ekstra medarbejder. Nedskæringer på niveau 1+2 (ledelse og fakultet), skubber opgaver videre til niveau 3 (institut), eksempelvis på IT-området. SICT medarbejder går på barsel i februar, der er opslået vikariat. Man er obs på at der er igangsat afværgeforanstaltninger i andre institutter, så interne ansøgninger bør prioriteres, hvis kvalifikationerne ellers passer.

## **ad 2 Kompetencestrategi**

AAU har udarbejdet en kompetencestrategi, der danner rammen for kompetenceudvikling af alle AAUs medarbejdere og ledere. Strategien består indtil videre af tre dele (del 4 er endnu ikke beskrevet i det udsendte dokument):

Del 1 uddyber de fire perspektiver, som danner en fælles referenceramme for kompetenceudvikling på AAU: Strategisk, fleksibel, systematisk, involverende  
Kompetenceudvikling på Aalborg Universitet skal skabe en kompetent organisation understøttet af kompetente medarbejdere med opgaven i centrum.

Del 2 er en beskrivelse af de kompetencer som er prioriteret fra Direktionens og Hovedsamarbejdsudvalgets side.

Nøgleordene er:

Lederudvikling, vip og tap

Projektkompetencer. Medarbejdere skal gøres bekendt med centralt udbudte kurser via cirkulering på staff-mailinglisten.

Undervisningskompetencer. Her har vi endnu ikke modtaget noget konkret. Tre adjunkter er netop startet på adjunktpædagogikum.

Lokale indsatsområder.

Del 3 beskriver de overordnede retningslinjer for arbejdet med kompetenceudvikling på AAU, herunder opgaver og ansvar. Kompetenceudvikling ses som en fortløbende aktivitet med et årshjul, hvor der bl.a. indgår GRUS og MUS. Ønsker om kurser bliver som regel imødekommet, der er sat midler af i budgettet til det og der gives midler fra Kompetencefonden.

Man har på mødet dd. diskuteret de forskellige muligheder for kompetenceudvikling.

## **ad 3 Udvikling af MUS**

Instituttet deltager i et udviklingskoncept af MUS på VIP-området, hvilket lægger op til en revitalisering af proceduren og indholdet af MUS. Jiri, Chr. Th. og KGO har bidraget til idegenereringsfasen, og der er udført interviews med repræsentanter fra forskellige interessent grupper (Ph.d, post doc, VIP, der har haft MUS). En del af formålet er at få udviklet nye samtalekabeloner for de forskellige grupper så alle finder MUS relevante. Jiri og KGO deltager endvidere i en styregruppe, hvor de forskellige aspekter bliver samlet centralt.

## **ad 4 Budget 2017**

Bundlinjen viser et overskud på 195 Kkr.

Instituttets indtægter er steget på baggrund af følgende:

- Øget undervisningsaktivitet
- Stigende studenteroptag
- Øget forskningsaktivitet, herunder MADE (Manufacturing Denmark v/Charles Møller) stipendier og talentprojekter. Instituttet forventes dog at medfinansiere disse.

Ligeledes er instituttets udgifter øget.

Ændringer i forhold til sidste år:

- Diskonteringsfaktoren på 0,98 blev fjernet, hvilket resulterede i ca 1,1 Mkr. Det forventes at vi også fremover vil modtage den fulde bevilling.
- VIP lønudgifter steg med ca 3,2 Mkr
- Medfinansiering af talentprojekter udgør 0,5 Mkr
- Administrationssatsen til det centrale niveau øges fra 17,9% til 18,3%.
- Strategiske midler udgør 500 Kkr
- Flere stillinger, der ellers ville udløbe, bliver forlænget – med 100% undervisningsstillinger
- Fire nye stillinger opslås: tre adjunkturer og en lektor – plus evt. 2 MSO professorater.

Forklaringen på hvorfor administrationssatsen sættes op til 18,3 selvom der er nedskæring er, at AAU-innovation tages ud af TEK/NAT fakultets budget og flyttes til den centrale administration. Der er stillet spørgsmål til AAU-innovations opgaveportefølje – kan der sendes opgaver til dem? Endvidere er Campus Esbjerg nu et universitetsanliggende, og ikke et fakultetsanliggende. TECH har ikke længere aktiviteter på Campus Esbjerg idet Medialogi lukkes i Esbjerg.

Afholdelse af konferencer er en del af instituttets strategi, og instituttet ser imødekomende på aktiviteter. Det er i instituttets interesse at eksterne (fx Visit Aalborg) håndterer konferencegebyrer mv. Store konferencer (200+) kan søge om midler fra Obel.

#### **ad 5 Universitetets økonomiske situation**

I forbindelse med delingen af TEK-NAT fakultetet sker der pt en del ændringer i universitetets økonomiske situation. Der opleves signalforvirring idet aktiviteterne trækker i forskellige retninger. Et eksempel er, at der genereres store overskud, og alligevel gennemføres nedskæringer. Et andet er begrænsning af decentrale midler samtidig med et ønske om stigning i aktivitet på forskningssiden. Det giver utryghed og skaber forvirring, når der er indskrænkninger og nedskæringer samtidig med at der indføres nye strategiske initiativer.

Der spørges til om der siver flere opgaver ned til niveau 3 på grund af opdelingen? KGO informerer om at der er opmærksomhed på problemet, og at instituttet gør opmærksom på u hensigtsmæssige følgevirkninger. I det nye TECH fakultet er der kun 4 institutter, hvilket gør det nemmere at stå sammen og samarbejde om løsninger på de udfordringer vi møder.

Der kommer ny økonomimodel. På kort sigt forventes at TECH genererer overskud og at ENG genererer underskud. Med en ny og mere gennemsigtig økonomimodel på fakultetsniveau bliver det forhåbentlig nemmere at se hvordan midlerne fordeles og prioriteres. Vi skal markere vores prioriteter – fx er behovet for grupperum en vigtig faktor for os, på lige fod med behovet for laboratorier for andre institutter.

#### **ad 6 Status på lokalesituationen**

Der arbejdes stadig med forskellige scenarier, og intet ligger fast endnu. UØ+KGO har møde med repræsentanter fra fakultetet i denne uge, hvor mulighederne vendes.

Kort sigt = F17

Der kommer 70 studerende tilbage fra HUM. Vores grupperum i satellitterne stiger i pris da de ikke længere defineres som kælderlokaler. NOVI9 har en ledig etage med plads til 150 studerende + en del-etage med plads til 100 studerede. Vi vil gerne have del-etagen med plads til 100. Det er dog pt ikke klart om NOVI9 bliver indflytningsklar til studiestart F17.

Mellemlang sigt. Både ITS og CS ønsker at forblive samlet i de respektive enheder. Barakkerne ved HR forventes udfaset, og CS er efterhånden mere interesseret at forblive samlet på Cassiopeia og evt. NOVI9, og så må ITS samles et andet sted.

På langt sigt (tidligst 2021) ser FRB7E ud til at være den bedste løsning.

SAMU mener det er vigtigst at holde CS samlet – og plæderer for at overtage hele bygningen. Flytning af Interaktionsdesign til Rendsburggade er ikke længere aktuelt.

#### **ad 7 Psykisk og fysisk arbejdsmiljø**

Der har været et par sager om det fysiske arbejdsmiljø:

En studerende blev skoldet, og der opstod usikkerhed om hvordan der skulle ageres. Det understreges at 1. prioritet er at få den tilskadekomne hjulpet asap, og evt. følgeproblemer må behandles efterfølgende.

På 1. studieår er der stadig problemer med at rygerområdet ligger for tæt på indsugningen, hvilket påvirker indeklimaet. UØ er på sagen og hvis der ikke tages aktion, sendes sagen til Arbejdstilsynet.

I denne forbindelse er det også værd at gentage reglerne for rygning på Cassiopeia: Det er KUN tilladt at ryge ved bænken foran cykelskuret eller nede ved cykelstien, hvor der står askebægre.

Arbejdsmiljøudvalget holder snart møde for bl.a. at planlægge næste rundering, som ikke nødvendigvis kommer til at ligne den tidligere i form og indhold. En del har henvendt sig ang. behov for nye stole.

#### **ad 8 Miljøforhold**

Miljøforhold er pt ikke en prioritet.

#### **ad 9 Mødekalender**

Mødet i SAMU afholdes som hovedregel på tirsdage i uger før institutrådsmøder (som holdes fjerde onsdag i marts, maj, september og november)

Der er enighed om nedenstående mødedatoer og temaer:

14. marts: Ferie

16. maj Arbejdsmiljødrøftelse

3. oktober: Økonomi og budget (ugen efter iråd, budget skal være indmeldt i uge 41)

14. november: Tema, mødekalender.

#### **Kalenderpolitik:**

Drøftelse om der skal indføres en kalenderpolitik:

- Politik: obligatorisk brug af exchange?
- Teknik (er der problemer med brug af UNIX eller andre typer af kalenderprogrammer?)
  - Hvis man kan få ITS til at løse problemet med synkronisering mellem google og exchange, er det ok med kalenderpolitik. Må ikke være i strid med persondataloven.
  - KGO henvender sig til ITS med ovenstående problematik.

Tvunget skift af password hvert ½ år giver anledning til en del irritation. KGO henvender sig til direktion ang. problematikken.

#### **ad 10 Eventuelt**

Intet

#### **ad 11 Mødeevaluering/Aktioner**

HW aftaler med KGO fra gang til gang om der skal sendes information ud om kurser m.v., Arbejdsmiljøgruppen skal mødes.

KGO henvender sig til ITS ang. kalenderpolitik.

#### **Referat:**

Mette K. Andersen