

## Referat af Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU)2017-02

**Tid:** Tirsdag 16/5-2017, kl. 12.30-15.30

**Sted:** SL300 rum 0.2.15

### Dagsorden:

- 1) Psykisk og fysisk arbejdsmiljø, herunder årets arbejdsmiljødrøftelse (bilag)
- 2) Meddelelser fra udvalgets medlemmer
- 3) Strategiske indsatser
- 4) Miljøforhold
- 5) Eventuelt
- 6) Mødeevaluering

### Mødedeltagere:

Arbejdsmiljørepræsentanter: Ulla Øland, Jiri Srba og ledelsesrepræsentant Rene Rydhof Hansen (til kl 14)

Medarbejderrepræsentanter: Lene Even, Christian Thomsen, Hans Hüttel, Mette K. Andersen

Ledelsesrepræsentanter: Kristian G. Olesen, Helle Westmark

Gæster: Svend Ole Hosbond Poulsen og Tanja Busk Sloth, Arbejdsmiljøspecialister v AAU

Sekretær: Mette Kaufmann Andersen

**Afbud:** Helle Westmark

### Referat:

#### ad 1 **Psykisk og fysisk arbejdsmiljø, herunder årets arbejdsmiljødrøftelse**

Til understøttelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse deltog Svend Ole Hosbond Poulsen (Sv.O) og Tanja Busk Sloth (TBS), der begge er arbejdsmiljøspecialister.

Udover dokumentet "Arbejdsmiljødrøftelsen i APV-arbejdet" udarbejdet af Arbejdsmiljøsektionen har medlemmerne fået tilsendt AAU's trivselsbarometer for institut for datalogi forud for mødet. Disse dokumenter skal give inspiration til arbejdsmiljødrøftelsen.

Derudover har alle institutter på AAU fået pålæg om at drøfte og kommentere på en rapport ang. forhold på AAU CPH. Arbejdsmiljøgruppen vil afholde separat møde om denne og indsende kommentarer inden deadline. Nedenstående angår kun arbejdsmiljøet på institut for datalogi:

#### **Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år, et bagudrettet perspektiv**

I det forgangne år har der været et par udfordringer som følge af omrokering af personalet. Disse er blevet løst med konstruktive planer. Generelt har instituttet fået rettet op på de forhold, der tidligere har givet påbud.

I 2017 gennemførte arbejdsmiljøgruppen en ny form for rundring med fokus på social kapital. Seancen blev afholdt 10. marts med tre workshops og opfordring til socialt samvær før og efter. Udbyttet levede knapt op til gruppens forhåbninger (muligvis pga. planlægning), men gav alligevel stof til uddybende aktivitet på instituttets sommermøde i august.

Arbejdsmiljøgruppen har haft valg i februar. Alle medlemmer fortsætter som hidtil og Katja Hose er tiltrådt som suppleant og er blevet tilbudt kursus.

Sv.O spørger til status på indberetning af instituttets handleplaner. Det skal være synligt, at AAU arbejder med arbejdsmiljøet. HAMiU (Hovedarbejdsmiljøudvalget) har fokus på at der eksisterer handleplaner og at disse registreres i Rambøll handleplanmodul. Vi er lidt bagud med at få indrapporteret, men der er igangsat tiltag. **Aktion:** Ulla Øland vil sørge for at tiltagene registreres i handleplaner jf. instruks fra HAMiU.

Sv.O + Tanja opfordrer udvalgets medlemmer til at deltage i de forskellige tilbud og arrangementer. Meld gerne tilbage om hvordan timingen af interessante kurser kan forbedres. Der er stor interesse for deltagelse i førstehjælpskurser, grundlæggende og/eller genopfriskning. TSB informerer om mulighed for at kontakte Kirsten Møller på Campus Service ang. et lokalt arrangement til genopfriskning af førstehjælp, send gerne forslag til dato (min 8-max 16 deltagere). **Aktion:** Ulla Øland vil sætte dette i værk.

### **Arbejdsmiljøets tilstand netop nu, den aktuelle situation efter rundering**

Der blev afholdt arrangement med fokus på Social kapital i marts 2017:

Trivselsbarometeret viser en stabil trivselsmåling, men der var et par punkter på arrangementet, som vil danne grundlag for fordybelse på augustmødet.

I forbindelse med MUS samtalen har instituttet indført et friere valg af samtalepartner med tilbagemelding til institutlederen efter samtalen. Medarbejderne tilbydes stadig en individuel samtale med KGO, hvis dette ønskes. Formen evalueres dels på augustmødet og dels formelt ultimo august/primio september.

Idealet er at arbejdsmiljø skal tænkes ind i mange (alle) sammenhænge – fx MUS, indkøb af møbler mv

Ang. sygefravær har instituttet haft enkelte længerevarende sygdomsforløb. Der er taget hånd om disse. 116 skiller sig ikke ud på det generelle plan, dog er sygefraværet lidt højere på TAP end VIP-gruppen. Her er det vigtigt at vurdere om det er arbejdsforhold, der er skyld i sygefraværet. VIP indrapporterer måske ikke altid sygdom, kønsfordelingen spiller måske også ind idet kvinder oftere end mænd holder børns sygedag. Det er også vigtigt at være opmærksom på evt. afsmitning på kolleger, der bliver ekstra belastede samt fokus på at vedkommende får hjælp til at vende tilbage efter længerevarende sygdom.

Det kan mærkes, at ressourcerne er knappe. Der er udvidede aktiviteter pga stigende studenteroptag, dette er ikke helt afspejlet i sekretariatsbistand og det kan overvejes at ekspandere. Der er endvidere flere overvejelser i gang ang. regruppering i forbindelse med at Skolepersonalet flyttes til Fakultetsniveau.

De studerendes forhold påvirker også instituttets liv. Det er frustrerende at man har midlerne, men ikke lokalerne til forbedring.

Sv.O: Fortætning spiller en stor rolle i arbejdsmiljøet for både ansatte og studerende. Campus Service har rejst flaget overfor ledelsen ang. mangel på grupperum/ for mange i rummene.

LeE: I det daglige er det blevet meget mere synligt hvor man som ansat kan gå hen og hvem man kan henvende sig til ang. arbejdsmiljøet.

Der er indkøbt diverse gymnastikredskaber/kontorstole/bolde.

### **Hvordan skal arbejdsmiljøet være om et år; det fremadrettede perspektiv**

Hvad sættes i søen: Arbejdsmiljøgruppen holder møde ang. arbejdsmiljørapporten for AAU CPH. Selvom instituttet ikke har uddannelser i KBH er der ting, der kan overvejes i forhold til instituttets egne forhold.

TBS: Arbejdstilsynet følger op på rapporten for KBH. Derfor er det vigtigt at udvalget noterer, hvis de enkelte forhold ikke er relevante – og hvorfor de ikke er. Vurder om der er nogen generelle problemstillinger, der kan arbejdes videre med i instituttets egne forhold – evt. for at forebygge at de nævnte problematikker.

Derudover er der ikke nogen deciderede planlagte tiltag.

### **Samarbejdet om arbejdsmiljøet**

Der er en god synergi i arbejdsmiljøgruppens sammensætning – og også i at holde fællesmøder med samarbejdsudvalget (SAMU).

Honoreringen svarer til indsatsen.

Arbejdsmiljøgruppen mødes ad hoc, men regelmæssigt, og ofte på opfordring af et af medlemmerne, hvis der er gået længere tid.

Gruppen har en betydelig beslutningskraft – hvis der fx mangler møbler, er UØ den, der bestiller.

Der informeres om gruppens arbejde på medarbejdermøder, frokostmøder, mv

Spørgsmål: Har der været tilstrækkelig opbakning fra centralt hold?

I det store hele ja, men dog lidt skvulp: Teknisk Forvaltning meldte fx aldrig tilbage ang. besøg. Nu er organisationen skiftet til Campus Service, og det er meldt ud, at instituttet selv skal bede om et møde med Campus Service.

Informationsniveauet er for lavt, hvilket giver støj/usikkerhed og større risiko for rygtedannelse. TBS: Der er mange omrokeringer på spil pt, hvilket kan give en del uro.

Spørgsmål: Har vi kompetencerne?

Ikke altid, men vi finder assistance i beredskabet.

Der mangler information om hvordan vejledere kan håndtere det stigende antal studerende med psykiske udfordringer. VIP'er/vejledere bør klædes bedre på til at håndtere de psykiske problemer.

TBS: Henvendelser kommer tit fra studiestekretærer, som har fået tilbud om kurser.

Arbejdsmiljøberedskabet er for AAU-medarbejdere – men der mangler et lignende tilbud til de studerende, som ellers kan henvendes til Studierservice. Aalborg Kommune har lignende tilbud som henvender sig til alle borgere og som evt. kan bruges til VIP/vejleder. Det er nyt at der er så stort behov for at udbyde kurser/kort guide til VIP, der har direkte kontakt. Der skal sættes noget i gang.

Arbejdsmiljøgruppen må endelig opfordre til deltagelse på relevante kurser. Hvis der er bestemte behov, vil Campus Service gerne informeres – kursusplanlægning 2018 er i gang.

### **Institutsparring:**

I 2016 blev institut for datalogi parret sammen med Medialogi og A&D.

SV.O: Hvem vil I gerne sparre med i næste omgang? Hvis det er de samme institutter vil det være nok med ½ dags fællesmøde på én lokation. Det kunne dog være inspirerende at se nogen andre institutters løsninger.

### **Generelt:**

Sv.O: takker for mulighed for deltagelse på mødet. Man får indtryk af at instituttet har et velfungerende arbejdsmiljø takket være de dygtige og engagerede medarbejdere.

## **ad 2 Meddelelser fra udvalgets medlemmer**

### **KGO:**

På grund af den nye organisation på skoleområdet flytter skolepersonalet ud pr.1/7. Der bliver dermed ledige kontorer på gangen for studiestekretærer.

Forventningen ang. grupperum er, at vi bibeholder de to satellitter og udvider med en ekstra.

Digitaliseringsstrategien betyder at "ITS skal kunne hjælpe med alting" bl.a. kalenderintegration med Moodle, mv. Strategien indeholdt emner som E-science, alumni, mv, som ikke er 1.prioritet for os pt. LeE: servicering af digital eksamen skal fremover varetages af ITS.

Job announcements

Der er oprindelig budgetteret med fire nye stillinger, siden er der kommet et par opsigelser, og dermed er vi oppe på ca. 6 nyansættelser i den kommende tid.

Der er bevilliget 3 post docs. Det giver forhåbentlig mulighed for at få reduceret lidt på bankbøgerne for de fastansatte. Bedømmelsesudvalg i gang i fht MSO-professorstilling.

Lønforhandling 2017 er overstået for TAP-gruppen. Institutleder har foreslået at forhandlingerne kun laves hvert 2. år når der er så snævre rammer.

Hanne Frøde har sagt sin stilling op fra 1/7-2017.

### **ad 3 Strategiske indsatser**

Fakultetet har bedt instituttet om at rebudgettere, så vi bruger en million af opsparingen. Det er ikke længere nødvendigt at budgettere konservativt, som har været henstillingen siden krisen. Derfor kan instituttet nu se på flere mulige strategiske indsatser:

Afvikling af fordring på instituttet

Hvis vi ansætter i efteråret, er det kun for en 5mdr periode, hvis vi venter til 2018 vil det være for 12 mdr.

Ombygning af lokalerne for interaktionsdesign. Det gamle værksted laves til et "studio" ved at nedrage et par vægge. Pris ca. kr. 200.000. Beslutningen begrundes med pædagogiske motiver til kandidatuddannelsen i interaktionsdesign. Man har pt. den økonomiske mulighed, og indsatsen skal ses som et eksperiment og erfaringsopsamling inden flytning.

UØ: Ønske om at få købt båse/lyddæmpende afskærmninger til studiearbejdspladser i gangarealerne og evt. løse projektorer til grupperum. Et alternativ kunne være TV-skærme. UØ får grønt lys til at indhente priser.

Afskærmning kan endvidere ses som investering i lyddæmpning i de lokaler, vi får stillet til rådighed på FrB 7A.

Det er svært at udnytte de lokaler vi har til de store hold af studerende. UØ har spurgt på priser ang. flytning af vægge til seminarrum.

Stillinger: Der ses på muligheder for samfinansiering af stillinger.

Evt. genetablering af frugtordning. Institutleder vil tage dette op på et koordinatormøde.

IAa har ideer til indkøb af udstyr på tværs af forskningsgrupper. UØ: tilføjer at ADSL-rummet i klynge 2 får opstillet et aflåst skab til udstyr (lego mv) og hylde til småting (ledninger mv) der kan lånes ved behov.

Stipendier – der er også muligt at drøfte genindførsel af institutstipendier.

Hovedsigtet med de strategiske investeringer er, at de skal kunne skabe mere aktivitet for instituttet

### **ad 4 Miljøforhold.**

Intet at berette.

### **ad 5 Eventuelt**

Der har på et DEIS-møde været diskuteret normering af kontorpladser. Det er institutrådet, der laver aftalerne, men SAMUs holdning er af interesse af hensyn til arbejdsmiljø.

**Normeringen tages op på næste institutrådsmøde.**

**ad 6 Mødeevaluering/Aktioner**

Arbejdsmiljøgruppen skal holde møde indenfor 14 dage ang. KBH-rapport og indrapportering af handleplaner. Der skal også planlægges indhold på augustmøde.

**Referat:**

Mette K. Andersen