

Referat af Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU) 2017-03

Tid: Tirsdag 3/10-2017, kl. 13-15.30

Sted: SL300 rum 0.2.15

Dagsorden:

1. Meddelelser fra udvalgets medlemmer
2. Forslag til ny vedtægt
3. Økonomistatus 2017
4. Budget 2018
5. Status på MUS-udviklingsprojektet
6. Status på lokalesituationen
7. Psykisk og fysisk arbejdsmiljø
8. Miljøforhold
9. Eventuelt
10. Mødeevaluering

Mødedeltagere:

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

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

Ledelsesrepræsentanter: Kristian G. Olesen, Helle Westmark

Sekretær: Mette Kaufmann Andersen

Afbud: Christian Thomsen

Referat:

ad 1 Meddelelser fra udvalgets medlemmer

KGO:

Opsamling fra sidst:

Instituttet har foretaget en række strategiske investeringer: IxDs studio, SICT har givet et beløb til IxDs "nice to have"-ønskeseddel, Tim Merrit har fået anskaffet en skæremaskine, der skal opbevares i et aflåst SIRL-lab. Instituttet tjekker med arbejdsmiljøspecialisten ang. sikkerhed.

Kontor/arbejdsplader: Det har i E17 været muligt at finde kontor/arbejdspladser til alle. I nogle tilfælde indebærer det at post docs sidder på tremandskontorer.

Pga. arbejdsmiljø sagen på Campus Kbh har alle institutter skullet udarbejde handlingsplan, også i16 selvom vi ikke har aktiviteter i Kbh. Arbejdstilsynet vil udstede 3 påbud i Kbh ang. udfordringer med forventningsafstemning og arbejdsbelastning.

Institutionsakkreditering. Akkrediteringsinstitutionen har valgt 3 audit trails for AAU: selvevalueringsprocessen, forskningsbaseret uddannelse og det fysiske studiemiljø. Instituttet eller studienævnet er ikke involveret i de udvalgte audit trails. Akkrediteringsinstitutionen vil komme på besøg sidst i november og den endelige afgørelse vil foreligge inden sommerferien 2018.

Projektøkonomimedarbejder. Status er, at vores vikar har sagt op, og den igangsatte ansættelsesproces endte med at kandidaten sprang fra efter at være tilbudt stillingen. Hanne Frøde har sagt ja til at assistere i forbindelse med udfærdigelse af budget 2018. Der er et nyt stillingsopslag på vej.

4. kvartalsforhandlinger. Udmøntning af 2% midler til dem der har eksterne projekter.

Arbejds miljøkurser, -konference og –politik. Medlemmerne er blevet adviseret om tilbud; 3 har tilmeldt sig arbejdsmiljøkonferencen. Det er annonceret, at der kommer en ny arbejdsmiljøpolitik på AAU. Denne vil komme i høring senere.

LeE/UØ: Det skal bemærkes at alle afventer nyt på projektøkonomifronten – både sekretariatet og VIP. Det er vigtigt at der tages hånd om de medarbejdere, der løfter opgaverne i mellemtiden og det skal tillades at kvalitetsniveauet sænkes pga. omstændighederne.

ad 2 Forslag til ny vedtægt

Forslag til reviderede vedtægter for AAU har været sendt i høring til flere instanser i institutionen (bl.a. akademisk råd, institutter og studienævn). Der er generel enighed om de primære bekymringer.

Hovedoverskrifterne af instituttets kommentarer:

Ansvarsfordeling mellem rektor og bestyrelse: Det foreslås bl.a. at rektor fremover alene kan oprette og nedlægge institutter, og fastsætte regler om valg til de styrende organer. Det anbefales at disse spørgsmål fortsat behandles af bestyrelsen.

Ansvarsfordeling mellem ansættelsesudvalg og bestyrelse: Det foreslås, at antallet af ansøgere, som ansættelsesudvalget indstiller til bestyrelsen reduceres fra tre til en. Kommentaren er, at der bør indstilles minimum 2 kandidater

Universitetsdirektørens rolle: Universitetsdirektøren foreslås udpeget som stedfortræder for rektor når prorektor også er forhindret. Her vil det være mere hensigtsmæssigt at udpege en dekan, der har den forskningsbaserede baggrund.

Fastlæggelse af antal medlemmer i råd og nævn: Rektor vil begrænse de administrative byrder for VIP ved at reducere i antallet af medlemmer i kollegiale organer. Byrden forventes i så fald at blive øget, idet de tilbageværende medlemmer vil skulle tage diskussioner i de faglige miljøer og viderebringe disse til møder.

Sekretariatsbetjening af studienævn. Har tidligere været skolens ansvar, men med flytning af skoler til fakultetsniveau, ligger ansvaret nu hos instituttet.

Fakultetet samler høringssvar fra flere instanser og sender et samlet svar til ledelsen.

Herudover har fremtiden for studiesekretariatet været diskuteret i ledelsen. En Rambøll-analyse havde anbefalet mere centralisering af studiesekretariatet, men her har man taget de indsendte bemærkninger til sig og lagt Rambøll-analysen på hylden indtil videre.

ad 3 Økonomistatus 2017

Justeringer som følger af skolepersonalets flytning til fakultet pr 1/7 og året ud.

Tilbageført hensættelse af tab på 400Kkr. Midlerne blev hensat til tab i 2016, men er tilbageført i 2017.

Talentprojekter og dekanbevillinger når ikke fuldt forbrug.

Projektlukninger i CISS med overskud. Det har ikke været muligt at få genbesat stillinger (Matchmaker-stillingen er pt. ubesat, men der er stadig brug for en, der kan tage faglig stilling til de mange henvendelser udefra).

Forventet resultat for 2017 er ca. 500.000. Det var forventet at vi skulle ramme et minus på 1 mio. kr. Vi har efterlyst langtidsprognoser, så det bliver nemmere at disponere. Det er ønsket at vi kan være mere aggressiv i stillingsbesættelser.

ad 4 Budget 2018

Ny økonomimodel fra næste år. Man ved ikke så meget endnu, men den er ikke imponerende. Dekanen er i tråd med instituttet med hensyn til transparens.

Indtægtsrammen for TECH er ikke kendt endnu, men forventes at være samme som i 2017, så økonomimedarbejderne er opfordret til at arbejde videre med 2017-tal.

Udgiftsposter videreføres med mindre justeringer, vi fortsætter som hidtil så længe vi ikke kender den nye model og rammer.

Råderum benyttes til nye stillinger, og vi bevarer friheden til at kunne ansætte hvis der kommer gode ansøgninger. Man kunne måske godt allerede nu drøfte fordelingen på de forskellige stillinger. Forventningen er en ligevægtssituation med omkring 9 adjunkter (1 pr. år/gruppe) – og ansætte gode lektorer når vi får ansøgningerne. Dekanen vil hellere have ordinære professorater fremfor MSO, hvilket er fhv. samme stil som vi har ført indtil nu. Det blev foreslået at man kunne overveje en "startpakke" til nye lektorater/professorer for at gøre det mere attraktivt at komme her.

Til F18 ansætter vi på semesterbasis til at dække undervisningen. Bevilling til talentprojekt bortfalder når bevillingshaver rejser. De ansatte kan vælge at blive her, men hvis de siger op, bortfalder stillingen højst sandsynligt.

Budgettet 2018 cirkuleres til medlemmerne når det er klart. Pt afventer vi information om indtægtsrammen.

ad 5 Status på MUS udviklingsprojektet

Det nye koncept fra i år justeres og gentages. Evalueringen fra første omgang har været positiv. Det har givet nyt input at holde MUS med den naturlige leder eller en professor fra en anden gruppe. Tidsrammen for MUS 2018 er april/maj 2018. Det overvejes endvidere at supplere med GRUS (gruppeudviklingssamtaler).

Model for forventningsafstemning har været taget godt imod med en god svarprocent på spørgeskemaet. Det er ønsket at fokusere mere på fremtidig udvikling.

MUS for TAP-gruppen: Her vil man tage op hvordan formen for kommende MUS skal være. Der er mulighed for at påvirke forløbet for den enkelte. F.eks. ønsker UØ og MKA at studienævnetsformanden deltager i MUS med sekretariatslederen. Der har tidligere været afholdt GRUS i studieteamet.

ad 6 Status på lokalesituationen

Status på lokalesituationen er pt som følger:

E17: Vi indtager en ny satellit i FrB7A, og dermed har alle studerende grupperum i dette semester.

F18: NOVI9 forventes klar til semesterstart 1. februar. Etagen skal indrettes med skillevægge (støjdæmpende) mv, så der oprettes grupperum til dobbeltgrupper med et rum i midten til socialt samvær.

E18: FRB7E – måske flytter vi alle (studerende og ansatte) til 7CDE. (minus laboratorie)

Dekan har foreslået at man flytter 1. studieår ud til Campus Øst. Men det er meget usikkert om det vil kunne realiseres.

ad 7 Psykisk og fysisk arbejdsmiljø

Instituttet har sparret med humanisterne i 2017. Udvekslingen med et nyt institut har givet ny inspiration.

Psykisk sårbare studerende fylder stadig mere. Hum-institut har også opmærksomhed på mistrivsel blandt studerende. Der er et nyt dokument til behandling i arbejdsmiljøudvalget. MKA og UØ deltager i trivselskonference i KBH mandag d.9/10. Det koster ressourcer fra ansatte på flere planer – både i administration og vejleder/koordinatorrollen.

Der er kommet nyt rengøringsfirma på SEL300. Fra 1/4 - 2018 skæres ned fra 4 til 2 personer på SEL300. Hvis der er bemærkninger/klager over rengøringen, skal disse sendes til UØ, der formidler videre.

Der er kommet ny betjent på SEL300.

ad 8 Miljøforhold.

De mange ændringer på ledelsesniveau har medført et nedprioriteret fokus på miljøforhold på institutionen. Efter skift af rengøringservice har vi oplevet et øget brug af papirservietter mv, da der ikke længere vaskes viskestykker/klude. UØ tager kritikken med på den kommende arbejdsmiljøkonference.

ad 9 Eventuelt

Emner til novembermødet:

- diversitet (rekruttering og fastholdelse af kvinder)

Mødekalender for 2018 udsendes når der er overblik over de resterende møder for instituttet. Men man fastholder så vidt muligt princippet om anden tirsdag i månederne marts, maj, september og november

ad 10 Mødeevaluering/Aktioner

Sparsomt med input til hovedpunktet omkring økonomi.

Referat:

Mette K. Andersen