



AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

Department of Computer Science  
Selma Lagerlöfs Vej 300  
DK-9220 Aalborg  
Tel: +45 9940 8080  
info@cs.aau.dk  
www.cs.aau.dk

Head of Department  
Jesper Kjeldskov  
Tlf. 9940 8921

Secretariat Director  
Helle Westmark  
Tlf. +45 9940 8850

## Referat af samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU) 2019-03

**Tid:** Torsdag 4/6-2019, kl. 9.30-12.00

**Sted:** SL300, mødelokale 0.2.15

### Dagsorden:

1. Meddelelser fra udvalgets medlemmer
2. Status for instituttets økonomi
3. Status på lokalesituationen
4. Psykisk og fysisk arbejdsmiljø (herunder arbejdsmiljødrøftelse)
5. Fortrolighed og kommunikation på instituttet
6. Miljøforhold
7. Mødekalender for det kommende år
8. Eventuelt
9. Mødeevaluering

### Mødedeltagere:

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

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

Ledelsesrepræsentanter: Jesper Kjeldskov, Helle Westmark

Sekretær: Diana P. Frank

**Afbud:** Rene Rydhof Hansen, Christian Thomsen

**Referat:** Diana P. Frank

### ad 1 Meddelelser fra udvalgets medlemmer

Udvalgets medlemmer orienterede omkring hvad der rør sig inden for deres arbejdsområde. Der var intet nyt ift. sekretariat, studieteam og ledelsesstøtte. Vedr. arbejdsmiljø tages nyt herfra under punkt 4. HH nævnte, at han havde deltaget i DM's kongres 27. maj i sin rolle som supplerende medlem i bestyrelsen og tillidsrepræsentant på TECH. Der er valg til efteråret.

### ad 2 Status for instituttets økonomi

JK orienterede omkring status for instituttets økonomi baseret på præsentation fra HES, som er sendt ud som bilag til mødet.

Instituttets opsparring blev vendt ift. behovet for at have en buffer. Der blev spurgt ind til hvorfor censorudgifter optræder to steder i budgettet- dette for at tydeliggøre, hvor stor en andel af studienævnets budget der er afsat til censorudgifter.

Ift. projektmidler så skal vi blive bedre til at udnytte de midler vi søger hjem. Dette hænger dog sammen med rekrutteringsudfordringer og her er der behov for en ansættelsesstrategi. Bl.a. er de midlertidige ansættelser vi laver meget ressourcekrævende, og her vil det være bedre med en mere langsigtet strategi. Der blev spurgt ind til om der i ansættelserne også er fokus på undervisningen. JK bekræftede, at det er der da der pt. arbejdes med at skabe overblik over undervisning kontra kapacitet i grupperne. Ift. de 3,5 TAP årsværk, som er overført til os fra fakultetet blev der spurgt ind til om der er midler til at betale for disse. Ifølge JK får instituttet efter reorganiseringen midlerne for

uddannelserne direkte tilsendt, så der er midler til det. Midler til etableringen af uddannelserne i København er ikke med i indeværende budgetår. Dette medtages næste år. Der regnes pt. på et budget, som afleveres til Dekan.

### **ad 3 Status på lokalesituationen**

JK orienterede fra møde med Campus Service den 3/6 2019. Der forhandles stadig med udlejer. JK har dog bedt om at få igangsat renovationen nu og der er nedsat projektgruppe. I første omgang bliver det opdelingen af kontorer, flere mødelokaler, og evt. integration af tekøkkener som igangsættes. Auditorier og fjernelse af trapper kommer på sigt. Der fordeles kontorer efter følgende princip: En adjunkt og lektor har ret til eget kontor og i øvrigt TAP. Hvis man vil dele kontor er det fint. JK præsenterede udkast til foreløbig opdeling af kontorer. Printerlokaler forventes at blive til mødelokaler. Ift. forrum i klynger kontra plads i kantine til både studerende og medarbejdere, så det bliver det en udfordring derudover er der også det sociale aspekt ift. forummene, som er vigtigt for både VIP og TAP. Dette forventer JK arkitekterne vil kunne komme med et bud på. Vejledermøder bør fremadrettet kunne afholdes i underetagen, hvor de studerende skal være. Ift. evt. yderligere behov for mødelokaler så skal det afdækkes inden der laves yderligere. Ift. TAP så var inputtet, at sekretariatet så vidt muligt skal samles men stadig have mulighed for at de enkelte teams placeres relevant ift. hinanden. Ifølge JSr er han bekymret for arbejdsmiljøet ift. opdelingen af kontorer. Adjunkt kontra post docs behov blev vendt. JK står dog fast på sin beslutning, da det er del af præmissen for at blive i denne bygning. UØ foreslår det meldes ud klart ud, at princippet er, at grupperne selv afgør fordelingen af arbejdspladser, når et område bliver tildelt grupperne. Ifølge JK er formålet med ovenstående generelt set, at vi får færrest mulige der skal dele kontorer og målet er, at det skal blive godt for alle. Puslespillet er nu i gang, og når det indledende arbejde er godt i gang genetableres placeringsudvalget.

### **ad 4 Psykisk og fysisk arbejdsmiljø (herunder arbejdsmiljødrøftelse)**

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er uddelegeret til arbejdsmiljøgruppen, som desuden har indberettet til dekanen. Drøftelsen skal vendes på SAMU og tages til referat jf. lovgivning.

Jiri orienterede omkring årshjulet for arbejdet i miljøgruppen.

Institutdag med fokus på MUS: resultatet var forslag til forbedring af MUS skema og evalueringen var god. Nye EU regler gør dog, at vi ikke længere må benytte de reviderede skabeloner fremadrettet.

Institutsparingsdag afholdt sammen med Institut for Kommunikation: der blev meldt ind med forbedringer ift. årshjul samt udfordringer ift. tidsbegrænsede stillinger, som giver utryghed. Arbejdsmiljøgruppen er glade for sparringsdag men efterspørger tilføjelse af central enhed ud over institut.

Trivels barometer: Medarbejdere generelt tilfredse med arbejdet på instituttet. Dog er der stress symptomer, som generelt ligger for højt. Ift. mobning, chikane og trusler: så der er nul tolerance for dette. Det er dog ukendt, hvad der sker med disse sager, da vi ikke har mulighed for at finde ud af det grundet anonymitet.

Der blev desuden sendt APV skema ud på instituttet baseret på skabelon fra KOM. De alt for mange spørgsmål har dog påvirket svarprocenten, så det ville skulle justeres fremadrettet.

Ift. stresssymptomerne i APV så tyder det på, at det kan være relateret til arbejde som er uforudsigeligt. Derudover opleves det, at der er for lidt tid til forskning. Manglende IT support, en øget hård tone ifm. arbejdspress angives også som årsager i de enkelte kvalitative svar der var i evalueringen. Evalueringen justeres dog til næste gang, så svarprocenten kan forøges.

AMG møde i maj: etablering af AMG i København og fremtidig organisering af arbejdsmiljøbejdet. Fokus kommende år: ombygning af Cassiopeia. Ift. de nye opgaver med reorganiseringen - sikre de er faldet godt på plads. Målene er, at folk skal være mindst muligt generet af ombygningen. Arbejdspress skal mindskes for VIP og TAP og få en strategi for information/kommunikation med medarbejdere. Ift.

samarbejde med institutleder så forventes AMG stadigt, at mødes forud for SAMU og løbende evaluering af arbejdsmiljøet.

Hvem skal man henvende sig til ift. arbejdsmiljøgruppen? Medlemmerne kan ses på intranet.cs.aau.dk og man må gerne henvende sig. Ift. stress så kan man desuden benytte sig af hjælp via de tilbud der er på AAU.

#### **ad 5 Fortrolighed og kommunikation på instituttet**

JK skitserede baggrunden for punktet som er, at vi på sidste møde lavede en aftale omkring fortrolighed i samarbejdsudvalgsarbejdet, og loyalitet ift. omtale af kolleger på og uden for arbejdspladsen, herunder på nettet. Her blev det besluttet, at der i forummet bør være fortrolighed, og at emnerne først er offentlige, når referatet er godkendt. Derudover blev det tilføjet efter mødet, at ifølge AAU's standard forretningsorden for samarbejdsudvalg er diskussioner i samarbejdsudvalg som udgangspunkt åbne men, at tavshedspligten skal overholdes jf. forvaltningsloven.

Der har dog siden sidste møde været en konkret sag, der har foranlediget, at det er blevet nødvendigt at indskærpe, at tilkendegivelse af egne meninger omkring arbejdspladsen, bør ske via de officielle medarbejder- og ledelseskanaler på AAU, hvis der føles et behov for at ytre sig desangående. I den forbindelse bør man tage hensyn til loyalitet ift. sin arbejdsplads herunder omtalen af sine kolleger.

#### **ad 6 Miljøforhold**

Intet.

#### **ad 7 Mødekalendar for det kommende år**

Fremtidige møder er indkaldt: 7/5, 1/10 og 12/11 fra 12.30 – 15.00.

#### **ad 8 Eventuelt**

HSU har behandlet og godkendt [nye sygefraværsregler](#). De er forenklede er gældende for hele AAU. Reglerne blev kort vendt herunder regler for sygefraværssamtaler. Der er ingen ændringer her. De nye regler kobles på instituttets medarbejderhåndbog.

#### **ad 9 Mødeevaluering**

Der er diskuteret nære ting og pt. er der mange ting i søen på instituttet, som gør, at vi er nødt til at være lidt kontante og melde tilbage, hvordan vi oplever tingene.