



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) 2019-04

Tid: Tirsdag 21/11-2019, kl. 8.30-12.00

Sted: SL300, mødelokale 0.2.15

Dagsorden:

1. Meddelelser fra udvalgets medlemmer
2. Instituttets økonomi
3. Status på lokalesituationen
4. Udviklinger i instituttets stillingspolitik
5. Psykisk og fysisk arbejdsmiljø
6. Miljøforhold
7. Handleplan for ligestilling og diversitet
8. Fastlæggelse af mødeplan for 2020
9. Evt.
10. Evaluering af mødet

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: René Rydhof Hansen

Referat: Diana P. Frank

ad 1 Meddelelser fra udvalgets medlemmer

Fast punkt på dagsordenen, hvor SAMU-medlemmer orienterer om hvad der rør sig. Der var ingen meddelelser.

ad 2 Instituttets økonomi

Budget 2020 præsenteres og der gives status på instituttets økonomi. Bilag er vedhæftet til dagsorden i FirstAgenda.

Budget 2020

Budget 2020 er sendt ind. Forventet overskud på 2 millioner. Budgetterne generelt på universitetet er lavet således, at der er taget hånd omkring evt. taxameter beskæring i finansloven. STÅ-prognose: her fik vi efter høringsforløb 7 millioner mere i indtægt. Forventet indtægtsramme: 21 millioner mere end 2019. Ekstern omsætning: 644.000 mere end i 2019. Oprustning på stillinger: 6 lektorer, 8 adjunkter og 3 professorer. Sidstnævnte tiltænkt forskningsområder, hvor vi evt. bør opruste. Opgradering på TAP-siden: 2 fuldtids kommunikationsmedarbejdere, 1 fundraiser, 4 laborieteknikere. Stigning i husleje forventet. Det undersøges om vi kan få flere ledige kvadratmeter på NOVI9 til brug for studiearbejdspladser. Derudover er vi blevet tilbudt lokaler på FB7 (barakker). Spørgsmålet er om vi ønsker disse, da barakker ikke er helt optimale. Tilbage melding fra institutråd er, at hvis vi kan få dem billigt, så er det en mulighed. Der er afsat 2 millioner til etablering af

uddannelser i København. Der holdes øje med udgifter ift. København efter aftale med dekan. Saldo ift. instituttets opsparing er medtaget på budgetoversigten, selvom den er annulleret af dekanen.

Beskatning af eksterne indtægter: der er kun små ændringer i dette, men det viser hvordan vi beskattes ift. de indtægter der kommer ind. FAK-bidrag: hvorfor er dette stigende? Det har tidligere været diskuteret om det skulle fjernes. FAK-bidrag går bla. til strategiske puljer, hvoraf vi jo også har fået midler til strategiske indsatser.

Ændring i normer

Punkt fra medarbejderrepræsentanter: Der er sket ændringer i normerne for honorering af undervisningsopgaver. Denne gang var det fordelagtige ændringer. Er ændringerne (herunder timer for projektansøgninger) endeligt besluttede og hvordan kan vi sikre god gennemsigtighed mht. fremtidige ændringer af honorering af arbejdsopgaver?

Ifølge JK er der ikke informeret på SAMU omkring ændringen da det var en fordelagtig ændring og derfor vurderet, at det var nok at bringe det op på PL-møde. Derudover er det vendt med den tidligere institutleder ift. argumenterne i sin tid for ændre dem. Ændringen dengang var ikke permanent men skyldtes økonomiske årsager, så derfor gav det god mening at rulle dem tilbage igen. Ift. den type af ændringer så vil der fremover blive orienteret om det i dette forum også.

Ift. timer brugt på projektansøgninger, så overvejer JK pt. om det skal honoreres i timer på den ene eller anden måde.

Kommentarer

Ift. projektansøgninger: så var der tilslutning til en eller anden form for honorering i timer forudsat det ikke skævvrider tiden brugt på undervisning kontra projektansøgninger. Derudover bør der laves kriterier for hvilke typer af ansøgninger det gælder for. Der skal være noget strategisk i det og der skal sættes nogle rammer op. Dette skal ske i samarbejde med ny fundraiser. Målet er også, at der kommer flere nye forskere som skriver ansøgninger. JK nævnte, at de på ES arbejder med forventningsafstemning og rammer ift. området.

Ift. timeregnskab: så spurgte LeE hvad er forventningen fra ledelsen ift. forventninger fra undervisere omkring overblik over egne timer. Nuværende timesystem virker ikke og det koster ressourcer at få det løst. Konklusion: der skal findes løsning på det. JK/HW aftaler, hvordan det skal ske.

ad 3 Status på lokalesituationen

Fast punkt på dagsordenen da Cassiopeia er under ombygning, som har betydning for arbejds- og personaleforhold.

JK orienterede omkring renoveringen på Cassiopeia. Der er ikke så meget nyt siden sidst, udover, at der kigges på flere lokaler til de studerende.

Herudover er der kommet punkt fra medarbejderrepræsentanter: Hvordan kan vi som institut sikre tilstrækkelig gennemsigtighed og information over for ansatte og studerende mht. det fremadrettede forløb med ombygning og flytning og de eventuelle usikkerheder, der er?

Kommentarer

Ift. kommunikation omkring ombygningen: så orienteres der om de konkrete planer ude i grupperne. Dette er sket løbende så snart det har været muligt ift. den information man havde på tidspunktet. Det har været gruppekoordinators opgaver, at formidle dette ude i grupperne.

Fremadrettet kunne det være godt også med noget kommunikation ud til instituttet på overordnet plan, som der også blev sendt ud forleden. Konklusion: ift. renoveringen i 2021, så kommer der en udmelding når planen herfor er klar til hele instituttet. Nyhedsbreve vil desuden udkomme med passende mellemrum, når ny kommunikationsmedarbejder kommer.

ad 4 Udviklinger i instituttets stillingspolitik

Fast punkt på dagsordenen da instituttets stillingspolitik er under udvikling og der ansættes en del nye medarbejdere samt foretages karriereudvikling ift. faste medarbejdere.

Status fra JK er, at vi fortsætter med at udvide på lektor og adjunktsiden. Vi øger forsknings- og aktivitetsniveau.

Phd. stipendier på institutniveau

Input fra næstformanden om, at på AU og ITU, Imperial College er disse ikke hægtet på projekter, men ligger inden for områder. Ifølge JK har vi gjort dette tidligere, men det blev afskaffet grundet økonomien i det, derfor betales 1/3 af et phd. stipendiat af instituttet. Der er fordele og ulemper ved en sådan løsning: det giver strategisk frihed men om det passer ind i helhedsbilledet det er ikke klart. Ideen er god men det skal nødtigt medføre en drejning så man ikke vil søge midler. Spørgsmålet er om vi skal have en strategi på instituttet om, at have phd.er inden for områder. Konklusion: Indtil videre er nuværende princip fint, men vi bør kigge på områder som der bør være fokus på (som der ikke er nu) og så gøre noget aktivt her. Og det skal tænkes ind i større strategisk pakke.

Professorer: Ift. hvis vi gerne vil gøre noget inden for et område eks. AI, hvad gør vi så her?

Almindelige opslag kontra fokuserede opslag blev vendt på institutrådsmødet og det var der enighed om det var en god ide at kombinere det. Konklusion: Det tages videre i professorgruppen.

På TAP området er der som sådan ikke politik og strategi. Vi har pt. ansat en fundraiser, projektkoordinator for kvinder i it, 1 kommunikationsmedarbejder. Ift. studieområdet: så er der kommet nye kompetencer til ift. reorganiseringen. Vi har effektive teams som arbejder ekstra for at få opgaverne udført. På projektområdet er der, hvor det gør ondt nu, men her genopslås projektøkonomimedarbejder i 2020.

ad 5 Psykisk og fysisk arbejdsmiljø

Fast punkt på dagsordenen da arbejdsmiljøudvalget på instituttet er del af SAMU. Her behandles punkter omkring det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, som er af betydning for medarbejderne.

UØ orienterede fra mødet omkring institutsparring på arbejdsmiljøområdet, hvor udfordringer på tværs af institutter vendes. Der var ikke det store input herfra men der input fra Institut for Materialer og Produktion som var nyttigt.

Medarbejdere har fået tilbud om head sets til brug for lydæmpning ift. kontorer, hvor der deles. APV og trivselsbarometer kommer i det nye år.

Fysioterapeut og ergoterapeut forslås genindført igen. UØ vil sende mail ud om dette.

ad 6 Miljøforhold

Fast punkt på dagsordenen da arbejdsmiljøudvalget på instituttet er del af SAMU. Her behandles punkter omkring miljøforhold, som er af betydning for medarbejderne.

UØ orienterede ift. universitetsændringer på miljøområdet: UØ har sendt orientering ud omkring affaldssortering herunder, at pap og papir skal sorteres uden for bygningen.

Rygning: der er tilbagemelding om, at rygning i skur er begyndt igen. UØ sender reminder ud omkring reglerne vedr. dette igen.

Ingen betjent på Cassiopeia pt. grundet sygdom. Det er dog vigtigt for os at have en betjent i bygningen. Ift. kommunikationen så skal direkte tilbagemeldinger ske via facility øst mail øvrige tilbagemeldinger skal ske via building support app.

ad 7 Handleplan for ligestilling og diversitet

Bestyrelsen og direktionen på AAU har vedtaget, at der skal laves handleplaner på fakultets- og institutniveau for at fremme en bedre kønsbalance. Dekanen er overordnet ansvarlig for handleplanerne, men i praksis er det institutlederne, som har ansvaret for udførelsen via udvalgsstrukturen. Arbejdet foregår i løbet af efteråret og skal fremsendes til godkendelse ved dekanen senest den 18. december 2019.

Emnet internationalisering blev valgt på seneste SAMU-møde. På dette møde drøftes første udkast til en handleplan, som er baseret på input fra forskningsgrupperne og institutråd (se bilag).

Kommentarer fra SAMU:

- Dansk kontra engelsk: Instituttet ønsker at facilitere, at udenlandske medarbejdere lærer dansk men samtidigt skal vi også imødekomme engelsktalende ift. kommunikationen. Dette er en balancegang og vi skal fortsat bevare incitamentet for også at lære dansk.
- Ift. punkt omkring flere internationale medarbejdere i styrende organer / ansvarlige for administrative opgaver så menes der VIP og ikke TAP. Dette rettes i handleplanen.
- Pres på universitetsledelse omkring sprogpolitik: skal dette beholdes i handleplan? Det var der enighed om, at det skal. Vi skal løbende gøre opmærksom på, når kommunikationen ikke er på engelsk, hvor den burde være det.
- Blandingen af medarbejdere i forskningsgrupper: her er der nogle forskningsgrupper som er særligt udfordret ift. større grupper af nationaliteter og påvirkning af kulturen. Dette skal der arbejdes med.
- Mentorer skal rettes til kontaktpersoner.
- Ifølge HW kunne man udvide TAP staben ift. at øge fokus på modtagelsen af nye internationale medarbejdere, da det kræver ressourcer.

ad 8 Fastlæggelse af mødeplan for 2020

Mødeplanen for 2020 blev fastlagt til: Marts, maj, september, november. DPF sørger for indkaldelser.

ad 9 Eventuelt

Intet.

ad 10 Mødeevaluering

Overordnet et fint møde med gode diskussioner.