

## Referat af samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU) 2020-01



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

Head of Administration  
Helle Westmark  
Tlf. +45 9940 8850

**Tid:** Torsdag 12/03-2020, kl. 12.30-15.00

**Sted:** SL300, mødelokale 0.2.15 samt via video (MS Teams)

### Dagsorden:

1. Ferievarsling for kommende år
2. Meddelelser fra udvalgets medlemmer
3. Instituttets økonomi
4. Status på lokalesituationen
5. Instituttets engagement i København
6. Udviklinger i instituttets stillingspolitik
7. Input til strategiplan for instituttet
8. Privat brug af universitets ressourcer
9. Psykisk og fysisk arbejdsmiljø (herunder AAU's trivselsmåling)
10. Miljøforhold
11. Status på handleplan for diversitet
12. Årlig evaluering af SAMU's samarbejde og arbejdsform
13. Evt.
14. Mødeevaluering

### Mødedeltagere:

Arbejdsmiljørepræsentanter: Ulla Øland, Jiri Srba og ledelsesrepræsentant Rene Rydhof Hansen (via video)

Medarbejderrepræsentanter: Lene Even, Christian Thomsen (via video), Hans Hüttel (via video), Mette K.

Andersen Ledelsesrepræsentanter: Jesper Kjeldskov, Helle Westmark

Sekretær: Diana P. Frank

Gæst: Stine Vestergaard, HR

**Afbud:** Ingen

**Referat:** Diana P. Frank

### ad 1 Ferievarsling for kommende år

Det kommende års ferieafholdelse behandles, fordi det har betydning for arbejds- og personaleforhold. Stine Vestergaard er inviteret og orienterer omkring den ny ferielov. Præsentationen kan tilgås i FirstAgenda. SAMU skal i øvrigt beslutte om ferien skal varsles som vanligt på instituttet.

#### Præsentation og spørgsmål:

Ferieafholdelsesperioden er på 16 måneder – sådan vil det altid være. Ift. den kommende sommerferie (2020), så har vi pr. 1. maj 2020 16,64 feriedage til at holde sommerferie for – hvis man ønsker længere sommerferie kan de 5 særlige feriedage bringes i spil efter aftale med leder. Fra 1/9 2020 optjener man herefter 2,08 feriedage pr. måned. Ferie optjent i september kan holdes på forskud efter aftale med lederen. Se eksempler på ferieregnskab i slides eller benyt [ferieplanlæggeren](#), hvis man er i tvivl. Ift. feriegodtgørelsen som udbetales hvert forår på normalt vist 1,1 %. Så fortsættes dette, men 0,1 procent indefrys i fond og udbetales først, når man går på pension. Overordnet set er det kun overgangsperioden fra nuværende ferielov til samtidighedsferie der driller herefter er der ikke de store udfordringer. Al information om den ny ferielov kan desuden findes i AAU håndbog.

Vi har tradition for at varsle ferie på instituttet kan vi stadig det? Det har I stadig mulighed for men varslingen skal ske individuelt. Der henvises desuden fra HR's side til forhåndsdisponerings proceduren på AAU. Beslutning: skal instituttet varsle fortsat? Der var enighed i SAMU om, at dette fortsættes.

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

Fast punkt på dagsordenen, hvor SAMU-medlemmer orienterer om hvad der rør sig. Der var kun en meddelelse fra HW: Sekretariat: har afholdt møde i dag ift. situationen omkring Covid-19. De tager det roligt og vi forbereder os går hjem og arbejder, som påbudt.

#### **ad 3 Instituttets økonomi**

Årsregnskab samt status på instituttets økonomi præsenteres af HeS. Præsentationen kan tilgås i FirstAgenda.

##### Kommentarer

Budget 2019 sammenlignet med årsregnskab: underskud på 1.063. Dette har vi fået lov til af Dekan. Hvordan ser fakultets økonomi ud? De øvrige institutter er kommet ud med underskud.

Budget 2019 sammenlignet med budget 2020. Her fremgår den ny økonomimodel, som er rullet ud. 1,5 million til ombygning. Ombygning på Cassiopeia bør fremover optræde som separat post. Pt. er den under "operating expenses, travel and equipment". Dekan-besluttet resultat på 2 millioner i overskud. CS København: Der er udarbejdet separat budget, som består af ansættelser, husleje, møbler, PR.

Konklusion: Udgifter til studienævn, ombygning Cassiopeia og København: skal så vidt muligt skilles ud på separate slides. HeS sørger for dette og sender slides til DPF efter mødet.

#### **ad 4 Status på lokalesituationen / ombygning**

Fast punkt på dagsordenen, idet ombygning på Cassiopeia har betydning for arbejds- og personaleforhold.

Status fra JK: seneste udvikling er sket via opgørelse i koordinationsgruppe omkring lokalekapacitet, her er forvandlingen af printerrum til mødelokaler er speedet op. Arbejdet skal færdiggøres og vil inkludere glasfacader, white boards osv. Flipskærme er desuden indkøbt til alle mødelokaler. Der er oprettet et ekstra mødelokale i klynge 5. Rengøringsrum er inddraget og laves om til printerrum. Vi har opgraderet kvadratmeter ift. lablokaler – disse kvadratmeter kan nu tages i brug. Yderligere kvadratmeter til studerende er lejet og flisesti til FB7 etableret. Vi er næsten færdig med igangværende ting. UØ orienterede omkring forbedring af lys på gange, som opgraderes, så der bliver belysning over de nye møbler.

Proces igangsat med uddannelseskoordinatorene mht. til bedre udnyttelse af grupperum. Forslag er blandt andet at, 0.1.12 benyttes til IDA studerende. Der forventes desuden etablering af kontor til kommende labteknikere og Aage i lokale over for laboratoriet. Omkostninger til ovenstående forbedringer er alt sammen for instituttets midler. Det blev nævnt, at der har været problemer med bookning af nye møderum i Outlook. UØ tjekker op på dette.

Den store ombygning: JK presser på. Der er afholdt møde med CAS og ejer af bygning: omkostningsniveau er der skåret lidt i og der forhandles med ejer omkring øget husleje. Der er ikke en aftale på plads endnu. Plan er stadig det skal ske i 2020 og ITS skal stadig ud i start 2021. Leje af NOVI 9 og FB7 barak: 1, 3 millioner mere i husleje, så studerende får mere plads. Huslejeniveau ligger nu på hvor vi ender, når vi har hele bygningen. Så beskeden er, at alle studerende har et en studiearbejdsplads.

DEIS VIP: Den nuværende lokalefordeling er lidt trang, så det betragtes som midlertidig løsning – men der er en langsigtet plan for løsning af dette

#### **ad 5 Instituttets engagement i København**

Sagsfremstilling fra B-sidens repræsentanter: Institut for datalogi skal nu udbyde uddannelser på campus i København. Hvordan forventes det at påvirke arbejdsforholdene for VIP og TAP, og hvordan vil det påvirke instituttets arbejdsgange og strukturer? Hvordan kan vi sikre gode arbejdsforhold og at miljøforhold tilgodeses? Hvordan kan vi bygge på erfaringer fra andre institutter, hvor der allerede er engagement i København?

##### Drøftelse:

Der er nogle bekymringspunkter omkring etableringen af CS i København. Det ønskes fra B-side, at punktet indføres som fast punkt på SAMU-møder, da det kommer til at påvirke medarbejdernes arbejdsforhold herunder, at det sikres, at erfaringer fra andre institutter (CREATE) inddrages. Herunder også drøftelse ift. evt. rejsepolitik for undervisere.

Hvordan forventes bemanningen? Bemandingsplanen er lavet ift. de forestående kurser på første studieår: her vil der være en del samlæsning med første studieår. Derudover skal vi bruge vejledning og undervisning til enkelte kurser i programmering. Generelt er hensigten, at der rekrutteres medarbejdere i København. Dog vil der selvfølgelig være behov for møder i København for eks. uddannelseskoordinator. Udrulningen sker herefter gradvist.

Honorering af evt. interne undervisere fra CS-Aalborg: der vil følge ressourcer med til dette. Her vil komme et udspil fra JK/UK sammen med uddannelseskoordinator.

Rejseaktivitet: Vi er derudover i gang med at etablere et videokonferencesystem her på CS og i Kbh. Dette ville kunne minimere tid og udgifter brugt på rejser. Ift. evt. øvrige rejseaktiviteter ifm. eks. studienævns møder: så ville man her kunne lave retningslinjer/politik for dette, som benyttet tidligere i skoleregi (SICT). Ift. evt. medarbejdere der har lyst til at flytte til Kbh., så er der ikke nogle i spil pt. Institutet vil generelt forsøge at minimere mængden af rejser til København for både VIP og TAP. Det sker gennem rekruttering lokalt.

Forskningsmiljø: Ift. hvilken profil København skal have (eks. deling af faggrupper på tværs), så er dette et punkt som diskuteres i professorgruppen. Dette vil vi på sigt skulle tage stilling, når vi når til kandidatuddannelserne i software.

Kommunikation: Informationsniveauet blev drøftet. Det der mangler pt. er måske blot lidt status på, hvor vi står nu ift. til København set i lyset af vi nu er godt inde i foråret og vi starter op pr. 1. september. Dette kunne ske enten via mail, nyhedsbreve eller på frokostmøder. Beslutning: JK/UK/PAN sørger for passende status med jævne mellemrum.

#### **ad 6 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.

Der er ikke noget nyt under punktet.

#### **ad 7 Input til strategiplan for instituttet**

I forbindelse med den kommende forskningsevaluering udvikles der strategiplan for instituttet. Er der i den forbindelse input fra SAMU?

Som del af forskningsevalueringen er der plan om at drøfte og sætte strategi og retning for instituttet herunder for SDG's. Den ny ledelsesgruppe har på netop afholdt ledelsesseminar drøftet, hvordan de dels skal arbejde som gruppe, men også omkring forestående strategiplan. Dette er en proces som startes op. Det vil bestå af en top down tilgang ift. at beslutte, hvordan vi skal gøre det og en bottom

up tilgang ift. arbejdet i forskningsgrupper. Helt konkret bliver der to heldagsarrangementer i foråret hvor der skal arbejdes med det. Planen er der skal input til processen og det vil herunder også komme til at være et punkt, som vi kommer til at arbejde videre med her.

#### **ad 8 Privat brug af universitets ressourcer**

Jf. orientering på nyligt afholdt frokostmøde på instituttet, har JK bedt om, at retningslinjer bliver overholdt omkring, at man må ikke må bruge universitets ressourcer privat. Generelt er der jf. HeS god kontrol med alt indkøb her på instituttet. Man skal derfor blot overholde reglerne og bruge sund fornuft.

Hvad sker der med gammelt udstyr og inventar? Der foreslås platform for medarbejdere og studerende, hvor disse ting kunne genbruges i bæredygtighedens ånd. Spørgsmålet er nævnt på AAU ledelsesmøder, hvor der blev orienteret om det. Først og fremmest skal evt. udstyr afleveres tilbage. Pt. afventer institutterne uddybende mail fra Rektorat omkring processen.

#### **ad 9 Psykisk og fysisk arbejdsmiljø (herunder AAU's trivselsmåling 2019)**

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.

JSr orienterede fra arbejdsmiljøgruppen, hvor der arbejdes med trivselsmåling, sygefraværstatistik og APV. Der er tre ting der skal arbejdes med på Institut for Datalogi, hvor der har været nogle tilfælde af mobning, trusler, utilfredshed med arbejdsmiljøet, arbejdspress og stress. Planen er, at de omtalte områder vil blive undersøgt nærmere via vores kommende APV.

Ifm. det netop afholdte møde i arbejdsmiljøgruppen er den grove og personlige tone i semesterevalueringerne gennem de seneste år og senest især ifm. E19 evalueringerne blevet drøftet og beslutningen er, at vi er nået til et punkt, hvor vi ikke længere kan lade det fortsætte. Den ny evalueringsmetode afprøvet på IxD1 i E19, hvor evalueringen sker på et evalueringsmøde på baggrund af de studerendes svar på spørgeskema (dels en individuel ren kvantitativ besvarelse og en kvalitativ gruppebaseret besvarelse) indføres som konsekvens fra og med F20.

#### **ad 10 Miljøforhold**

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

Intet nyt udover, at der arbejdes med affaldssortering på SW styregruppemøde.

#### **ad 11 Status på handleplan for diversitet**

Institut for Datalogi handleplan for diversitet er godkendt af Dekan i januar med et par få ændringer. Dette blev der orienteret om på mødet. På baggrund af institutternes handleplaner er der lavet et udkast til handleplan for ligestilling og diversitet for fakultetet. Handleplanen er behandlet på fakultetets ledermøde den 21/1 og kom herefter i høring i fakultetets samarbejdsudvalg. De øvrige TECH institutters handleplaner omhandler primært ligestilling på medarbejderside og lidt på studenterside. Vores handleplan omkring diversitet er nu indført i TECH's handleplan. Aktiviteterne heri er vi på nogle områder godt i gang med. Der følges op i koordinationsgruppe hvert kvartal.

Ift. ligestilling og AAU's nye system med kønsneutrale tekster i stillingsopslag og mediernes dækning af dette, så nævnte UØ henvendelse fra en kvindelig studerende, som syntes det ærgerligt, hvis det medfører, at kvindelige studerende betragtes som skrøbelige. Det er dog ikke dette projektet handler om men, at man kan screene en tekst og heraf afgøre, hvor mandlig og kvindelig en tekst er med det mål, at bedre kunne målrette vores jobopslag til ansøgere. Der er derfor ikke tale vurderingskriterier for ansøgere. Det er uheldigt, at mediernes dækning giver et forkert billede af hensigten.

#### **ad 12 Årlig evaluering af SAMU's samarbejde og arbejdsform**

Jf. samarbejdsaftalen (2013) § 2 skal samarbejdsudvalget jævnligt evaluere sit arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes. Der foretages en årlig evaluering af samarbejdet og arbejdsformen af det forgangne år, på årets første møde.

Punktet blev udskudt.

**ad 13 Eventuelt**

JSr efterspurgte status på afslutning af timeregnskab for VIP herunder undervisningstimer på phd. vejledning. HW er i gang med arbejdet, men er ikke færdig. JK orienterede omkring, at der arbejdes på nyt timesystem.

**ad 14 Mødeevaluering**

Mødet blev som sådan ikke evalueret, men HH afsluttede med kommentar omkring, at information er vigtig.