

4. juni 2014

J.nr.:

Department of Computer Science  
Selma Lagerlöfs Vej 300  
DK-9220 Aalborg  
Tel: +45 9940 8080  
Telefax +45 9940 9798  
i16@cs.aau.dk  
www.cs.aau.dk

Head of Department  
Kristian G. Olesen  
Tlf. 9940 9852

Secretariat Director  
Helle Westmark  
Tlf. +45 9940 8850

## Referat af samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU)2014-02

**Tid:** Tirsdag 20. maj 2014, kl. 12.30-15.30

**Sted:** SL300 rum 0.2.15

### Dagsorden:

- 1) Meddelelser fra udvalgets medlemmer
- 2) Ny standardforretningsorden
- 3) Nye retningslinjer for MUS/LUS
- 4) Emner til instituttets sommermøde
- 5) Psykisk og fysisk arbejdsmiljø, herunder påbud fra Arbejdstilsynet
- 6) Stress og arbejdspress, herunder drøftelse med udgangspunkt i universitetets stresspolitik (<http://www.aauhaandbog.aau.dk/faces/viewDocument/555>)
- 7) Årlig arbejdsmiljødrøftelse
- 8) Miljøforhold
- 9) Eventuelt
- 10) Mødeevaluering

### Mødedeltagere:

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

Medarbejderrepræsentanter: Henriette Frahm, Lene Even, Hans Hüttel, Christian Thomsen

Ledelsesrepræsentanter: Kristian G. Olesen, Helle Westmark

Sekretær: Mette Kaufmann Andersen

### Referat

#### Kommentar til dagsorden:

Den nye detaljerede budgetmodel skulle have været på dagsordenen, men forventes klar til at kunne blive præsenteret på sommerinternatet i august med efterfølgende behandling på SAMU og institutrådsmøder i september, da det giver mere mening i fht budgetbehandling. I stedet er den årlige arbejdsmiljødrøftelse sat på dagsordenen denne gang.

#### ad 1 Meddelelser fra udvalgets medlemmer

KGO: har været til møde med repræsentanter fra HUM omkring INF-uddannelsen. Kulturforskelle blev klarlagt, og der er enighed om at det oprindelige designkriterium med tilhørsforhold til begge institutter kan blødes op, så de studerende følger enten datalogi-kurser eller HUM-kurser i et helt semester af gangen – dog tilknyttes en koordinator fra det modsatte institut. BaIT/INF uddannelsesgruppen ser på detaljerne. Gruppen revitaliseres med Anders Bruun og Kristian Torp samt nye medlemmer fra HUM. Der er møde i gruppen ultimo maj– evt. løsningsforlag kan gennemføres i E14 med dispensationer. Instituttet får besøg af vores nye rektor 1/7, hvor instituttet skal præsenteres.

HeF: Der er kommet ny standardforretningsorden for samarbejdsudvalg og nye retningslinjer for MUS/LUS. HeF har møde med den nye rektor i næste uge.

HH: Møder i uddannelsesgruppen for SW/DATuddannelserne.

HW: ATA er sygemeldt indtil efter sommerferien. HW er meget stolt af sekretariatet, der får ros for at håndtere de ekstra udfordringer flot. KGO: det øgede indirekte pres er dog meget bekymrende, så derfor er der fremsat ønske om snarligt møde med HR-afdelingen for at få klarhed over hvilke handlemuligheder vi har i lignende sager fremover. Forslag til debat med de andre institutledere: oprettelse af en "kapacitetbank" med et beredskab, der kan sætte ind ved langtidssygemeldinger – fremfor at overveje vikarer udefra. Genbesættelse af MvDGs stilling er stadig uvis. Der er lavet omfordeling af opgaver samt tilkøb af ressourcer i CISS (denne aftale løber året ud), men situationen vil ændres ved opadgående aktivitetsniveau. Det bliver vurderet hvordan instituttets projektaktiviteter evt. kan reorganiseres i forhold til projektfordelingen og opgaveportefølje.

#### **ad 2 Ny standardforretningsorden for samarbejdsudvalg**

Vedttaget februar 2014.

Det kommende års mødekalender skal vedtages på årets sidste møde – På i16 følger vi årshjulet. Mødereferatet er et udvidet beslutningsreferat.

#### **ad 3 Nye retningslinjer for MUS/LUS**

HSU har vedtaget nye retningslinjer for MUS/LUS og strategisk kompetenceudvikling på AAU. Det nye er at man nu også indarbejder det strategiske indsatsområde i forhold til medarbejderudviklingen. Dertil har man udarbejdet et nyt sæt MUS- og LUS skemaer. På i16 gennemføres runden med det nuværende skema. Der lægges endvidere op til at indføre GRUS (Gruppeudviklingssamtale) efter afsluttet MUS-runde. Det har været gennemført i TAP-gruppen med succes.

#### **ad 4 Emner til instituttets sommermøde**

Instituttets sommermøde afholdes i 2014 som et heldagsmøde d. 20. august.

De mulige emner bliver debatteret på ledelsesmøder:

- Økonomi – den nye budgetmodel
- Strategiplanen
- Intern organisation – den nuværende er fra 2006, og meget er ændret siden da – både formelt og uformelt. Man kan evt. finde inspiration i andre institutter – eller lege "hvis jeg var institutleder..."
- Studieprogressionsundersøgelse
- Nye uddannelser – revision af studieordninger – antallet af uddannelser
- Turing-award lecture
- Specielle sessioner for hhv. Ph.d'er og TAP'er
  - Forståelse for Ph.d'ernes vilkår og forhold på i16.
- Evt. gæst i fht et af ovenstående emner.

#### **ad 5 Psykisk og fysisk arbejdsmiljø, herunder påbud fra Arbejdstilsynet**

Instituttets svar på Arbejdstilsynets påbud er tidligere fremsendt af HW (1/5). Der er endnu ikke kommet reaktion fra Arbejdstilsynet, men det forventes at de følger op i løbet af et års tid. Arbejdsmiljøgruppen vil følge op på den konkrete sag – og orientere SAMU om udviklingen.

**Rygning:** der ryges igen tæt ved indgangen. Instituttets rygepolitik er sendt ud til nye personer i bygningen. **UØ** sender endnu en reminder ud. Alternativet er, at rygning bliver helt forbudt på matriklen.

**ad 6 Stress og arbejdspress, herunder drøftelse med udgangspunkt i universitetets stresspolitik (<http://www.aauhaandbog.aau.dk/faces/viewDocument/555>)**  
Punktet blev delvist behandlet under meddelelser (HW)

AAUs generelle stresspolitik er hensigtsklæringer mere end værktøjskasse. Hvad ligger der i AAUs systematiske forebyggelsespolitik? Det psykologiske beredskab er først på banen når der er problemer.

Instituttets medarbejdere er opmærksomme på kollegerne.  
Det opleves dog i større grad end tidligere, at der også er uhensigtsmæssige forhold for Ph.D.'erne – dette skal undersøges/afhjælpes tidligere – evt. via en form for MUS med en ekstern konsulent. Gruppeledere tilbyder MUS, men det kan evt. gøres obligatorisk.

Emnet foreslås taget op på sommermødet: evt. som spørgsmål til Ph.D.'erne: Hvad mangler I, hvad kan instituttet gøre? Drøftelse om forventningsafstemning og hvor meget/hvad man kan/skal måle. Det kunne være spændende at lave opdeling i grupper efter stilling for at få forskellige synspunkter.

Det accepteres, at visse arbejdsopgaver må nedprioriteres i pressede perioder. Det skal dog også bemærkes, at det kan give stress ikke at udføre sine opgaver.

**ad 7 Årlig arbejdsmiljødrøftelse**

Der skal foretages en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet på SAMU.

Arbejdsmiljøets tilstand det seneste år:

- 1) Der har været særlige udfordringer: den nuværende økonomiske situation har affødt en masse problemstillinger. Bunden er forhåbentlig nået.
- 2) Projektkontoret har været særlig udsat i forbindelse med sygemeldinger.

Det seneste års samarbejde om arbejdsmiljø:

- 1) 4 medarbejdere fra hver sit område har holdt møder og informeret personalet via SAMU – der har været afsat timer til arbejdet
- 2) De kendte sager er blevet behandlet
- 3) Problemerne håndteres forskelligt alt efter situationen – hvis der opleves problemer indrapporteres disse og der er forskellige grader af løsning på problemerne. Visse afhjælpes hurtigt, andre kan ikke løses pt. pga. økonomi eller nye regulativer.
- 4) Opbakningen til arbejdsmiljøarbejdet fra centralt hold kan forbedres. Visse problemstillinger bliver henlagt uden diskussion. De samme frustrationer findes på flere institutter. HR er informeret om problemstillingen.

Fokusområder for arbejdsmiljøområdet i det kommende år:

- 1) Der ligger en opgave foran os i hhv. sekretariat og VIP-gruppen for at få genoprettet kosmos efter den økonomiske krise. Det psykiske arbejdsmiljø er i fokus. Vi påvirkes alle af økonomi- og konkurrencesituationen.
- 2) Vi må på fode igen – og være mere påpasselig med at få stabiliseret arbejdsforholdene.

Samarbejdet fremover

- 1) På sommerinternatet drøftes emnet omstrukturering
- 2) Der arbejdes på at genskabe tillid til HR-afdelingen
- 3) Arbejdsmiljøudvalget er i god kontakt med personalegruppen
- 4) Der er behov for bedre opbakning fra centralt hold

Viden om arbejdsmiljø og arbejdet hermed:

- 1) I16 har ikke arbejdsopgaver, der kræver særlig arbejdsmiljøviden.

Konklusion: Der er problemer med det psykiske miljø – specielt for meget arbejdsrelateret stress.

Der arbejdes på at få løsninger for at forbedre situationen.

**ad 8 Miljøforhold**

UØ: der er ansat en miljøleder på AAU. Miljøkoordinatorerne skal lave et skriv om hvad der er sket på området for at informere den nye rektor. ITS er informeret om at der bruges for meget papir når man skriver ud fra moodle

**ad 9 Eventuelt**

Intet

**ad 10 Mødeevaluering**

Ved 3-timers møder skal der fremover indlægges pauser.