

Referat af Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAMU)2013-04

Tid: Tirsdag 19. november 2013, kl. 12.30-15.30

Sted: SL300 rum 0.2.15

Dagsorden:

- 1) Meddelelser fra udvalgets medlemmer
- 2) Den økonomiske situation og budget 2014
- 3) Rejsepolitik
- 4) Karriereplanlægning
- 5) Psykisk og fysisk arbejdsmiljø, herunder besøg fra arbejdstilsynet
- 6) Stress og arbejdspress
- 7) Miljøforhold
- 8) Eventuelt
- 9) Mødeevaluering

Mødedeltagere:

SAMU: Sikkerhedsudvalg: Ulla Øland, Jiri Srba og Ledelsesrepræsentant Rene Rydhof Hansen
B-side: Henriette Frahm, Lene Even, Hans Hüttel, Christian Thomsen
A-side: Kristian G. Olesen, Helle Westmark
Sekretær: Mette Kaufmann Andersen

Ikke til stede
med afbud:

Referat:

1) Meddelelser fra udvalgets medlemmer

KGO:

Der afholdes netværksseminar om arbejdsmiljø – UØ deltager

Instituttet har fået meddelelse om at køleskabe skal være energibesparende. Fristen er dog i 2015, så der sker ingen investering pt.

Der afholdes møde i samarbejdssekretariatet d. 15. januar – HeF + LeE deltager

HW:

Personale: Helle Schroll vender tilbage efter sygdommelding torsdag i uge 47, Michael van der Graaf genoptager arbejdet gradvist efter nytår.

UØ+HeF har sat proces i gang om arbejdsglæde, indebærer aktiviteter i sekretariatsgruppen samt diverse opslag i bygningen. Sekretariatet har snakket om hvordan den økonomiske situation også præger dagligdagen i sekretariatet og sætter en dæmper på arbejdsglæden.

HeF:

Der er tryk på tillidsarbejdet. Alle samarbejdsudvalg holder ekstraordinære møder. HeF er sygemeldt i 14 dage fra 4. dec.

2) Den økonomiske situation og budget 2014

Mathed grundet den økonomiske situation og følgerne heraf er at finde overalt.

Der er ikke mere vi kan gøre for at forbedre resultatet i 2013, og vi ser nu frem mod 2014, som forventes at blive endnu et år, hvor der skal spares hvor vi kan. Der pågår et arbejde med at indhente datamateriale med faktiske tal, som diverse ad hoc udvalg kan analysere på, hvorefter SAMU og institutråd får mulighed for at træffe kvalificerede beslutninger på oplyst grundlag. Der er nedsat grupper for at få tilvejebragt datamateriale på områderne: lokaler, rejser, IT/udstyr, TAP/institut + SICT, VIP/undervisning + SICT, ekstern virksomhed, Ph.d., diverse ad hoc. Alle 6- cifrede beløb er af interesse.

Der er allerede opsagt en del af bygningen, og lokaleudvalget er ved at se på hvordan vi kan klemme os sammen.

Fakultetet er informeret om at vi ser situationen som uoverskuelig – og at vi måske kan få svært ved at møde rekvisitionen i 2014. Der er åbnet for alle afværgeforanstaltninger for at undgå personalereduktion. Det understreges stadig, at der ikke er planer om at reducere personalestaben på baggrund af besparelser og der er ingen indikationer på at Fakultetet er af anden mening mht. vores institut.

Institutlederen er opmærksom på at der skal gøres noget for at matheden ikke har konsekvenser når de løse ansættelser løber ud. Vi kan ende med en situation i 2015, hvor der er 5-6 mindre VIP til at undervise 100 ekstra studerende. Vi skal dog passe på ikke at lave problemerne før de er der, men den mulige konsekvens af fortsat ansættelsesstop skal undersøges/diskuteres.

Studiesekretariatet er interesseret i at vide om UPU har en holdning til hvor små kurser vi vil udbyde i E14. Der er ikke længe til at de studerende skal vælge valgfag på 5. semester.

KGO: Umiddelbart er det et studienævn anliggende. HH: Hvis vi mister 5-6 VIP'er, er det et sted vi måske bliver nødt til at sætte ind fremfor at tære på ressourcerne.

Der ønskes mere information fra AAU-ledelsen, som bl.a. kunne mane rygter til jorden.

KGO: På lokalt niveau kan vi udsende nyt om den lokale situation på instituttet, så diskussioner i diverse fora kan foretages på oplyst grundlag fremfor løse rygter.

Medlemmerne af SAMU er enige om at det er OK, at holde ekstraordinære møder omkring den økonomiske situation i samarbejde med institutrådet. Der kommer sandsynligvis endnu et ekstraordinært SAMU/irådsmøde inden udgangen af 2013.

3) Rejsepolitik

Jf. referat fra tidligere møde skal der ses på de generelle principper for instituttets rejsepolitik. Punktet dukker desuden op i diverse diskussioner om besparelser, så det er nødvendigt med en kendt politik for området.

Umiddelbart nævnes følgende som diskussionsemner: Der kan i højere grad opfordres til at søge eksterne midler, oprettelse af flere strukturelle restriktioner, forskel på conferenceartikler/journals. OBS: Disse emner skal *ikke* ses som en udtømmende liste, og indtil vi har et mere oplyst grundlag for at

kunne diskutere de generelle principper i detaljer, opfordres der til at fortsætte den nuværende praksis med at publicere.

4) Karriereplanlægning

Karriereplanlægning er på dagsordenen pga. strategiplanen.

Diskussioner om karriereplanlægning foregår på forskellige planer, og går primært på vægtningen af forskning vs undervisning. For at sætte mere fokus på undervisning skal antallet af målepunkter på undervisning op, så det matcher antallet af målepunkter i forskningsregi.

Vi opererer allerede med forskellige virkemidler for at fordele vægtningen. Vi har haft forskningsledertimer, bankbogssystem, frikøb på eksterne midler. Men er det de rigtige målepunkter, er de tilstrækkelige og er det klarlagt hvordan de skal finansieres?

Instituttet er på vej mod systematisk karriereplanlægning med systematiseringen af MUS samtaler. Man kan evt. se på formen (mere systematisk med skema) Som eksempel har i8 defineret 3-4 hovedområder, hvor der gives karakter efter performance (høj, mellem, lav), hvilket skal ses som en hjælp til at prioritere indsatsen. Der er forskellige holdninger til hvordan dette skal/kan gøres.

En holdning er, at vi skal passe på med karaktergivning i den grad så længe vi har en situation, hvor der i forvejen hersker usikkerhed blandt medarbejderne.

Instituttet er enig i, at det vil være dårlig timing at indføre karaktergivning pt., men i en krisesituation bør man stadig tænke i karriereplanlægning og -udvikling. Det er vigtigt at kende virkeligheden, så man ikke drømmer om muligheder, der ikke kan realiseres.

En anden holdning er, at det er specielt vigtigt at få de unge i gang med planlægningen af deres fremtidige karriere nu. For stort fokus på undervisning og øget erfaring med PBL er ikke holdbart, de skal have tid til at forske/publicere. Vi har ca. lige fordeling af arbejdsopgaverne indenfor undervisning og forskning på AAU, men det er ikke virkeligheden på andre institutioner. Så hvis de unge skal have muligheder udenfor AAU, skal de have mere tid til publicere, så de kan komme videre efter AAU.

Instituttet mener der er fint at tale om målepunkter, men pt skal vi ikke sætte ind på dette punkt. Indførelsen af obligatoriske MUS hvert andet år er første vigtige skridt. Mht. virkemidler har vi ikke ressourcerne til det pt.

5) Psykisk og fysisk arbejdsmiljø, herunder besøg af arbejdstilsynet

Instituttet får besøg fra arbejdstilsynet torsdag d. 21. november. UØ har lavet program med møder med forskellige grupper for hhv. VIP/TAP/instituttledelsen. Der vil være fokus på arbejdspress/stress. Handlingsplaner er opdateret.

Miljø: de lokale miljøkoordinatorer på AAU har henvendt sig til ledelsen om at der skal ansættes en øverste ledelse. Koordinatorerne mødes jævnligt.

JSr: Er det lovligt at opsætte arbejdspladser i korridorer/forum/printerrum?

UØ: Kun som midlertidige arbejdspladser på timebasis, ikke som fast arbejdsplads. Der er krav om lys og ilt samt mulighed for at låse materiale inde.

Lokalesituationen: Det eneste, der er besluttet er, at vi har opsagt dele af lejemålet. Der er pt undersøgelser i gang for at fastlægge hvordan vi kan reorganisere os med færrest mulige gener for medarbejderne. Lokaleudvalget holder møde onsdag d. 20. november.

Institutlederen vil hurtigst muligt udsende information om lokalesituationen, som giver anledning til mange spørgsmål. Det vil være bedst hvis vi kan finde frem til nogle almengyldige retningslinjer. HeF: bemærkningen om de utilfredsstillende fysiske forhold i bygningen vil blive bemærket igen.

6) Stress og arbejdspress

Punktet tages op som et udfald af APV'en, hvor et øget arbejdspress nævnes som et stigende problem.

Det påvirker arbejdsglæden og – livet når vi presses til at påtage flere arbejdsopgaver, der ikke altid er de centrale for stillingsbeskrivelsen. Der er ikke tid til refleksion over hvordan man kan effektivisere egen indsats, og på lang sigt kan det give udslag i flere tilfælde af langvarig sygdom.

Hvad kan vi gøre? Vi kan tale om situationen, få indspark fra konsulenter (*Baldursson?*) evt. på et kommende internat, være mere opmærksomme på hinanden, udbygge kendskabet til diverse foldere til særligt beredskab mht. både forebyggelse og behandling af stress. Der findes et beredskab specifikt for Ph.d.erne. Dette bør præsenteres på lokalt arrangement for Ph. D'ere.

Information på intranettet:

HW sørger for at synliggøre de relevante links.

Dokument fra 2007 skal lægges op og tages med på næste SAMU møde med henblik på evt. revidering. Arbejdsmiljørepræsentanterne ser på revidering af website generelt.

7) Miljøforhold

Behandlet under 5)

8) Eventuelt

9) Mødeevaluering

Mødet sluttede kl 14.30. Udvalget finder det fint med ændring af starttidspunkt til 12.30.

Det er beklageligt, at den økonomiske situation præger/begrænser diskussionen på alle punkter, men vi bliver nødt til at tale om de forhold vi arbejder under.

Referat: MKA