



Kan frit distribueres
Godkendt

Institut for Datalogi
Selma Lagerlöfs Vej 300
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:
Diana P. Frank [Navn 2]
Telefon: 99407228
Email: dpf@cs.aau.dk

Dato: 17-03-2021
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Referat af møde i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (SAMU) den 17. marts 2021

Deltagere: Arbejdsmiljørepræsentanter: Ulla Øland, Jiri Srba og ledelsesrepræsentant Rene Rydhof Hansen
Medarbejderrepræsentanter: Lene Even, Mette K. Andersen
Ledelsesrepræsentanter: Jesper Kjeldskov, Helle Westmark. **Referent:** Diana P. Frank **Afbud:** Christian Thomsen **Øvrige deltagere:** Helle Schroll.

Ad 1. Økonomi

Bilag: Se bilag fra HeS i FirstAgenda

HeS deltog og præsenterede årsregnskab for 2020 og status på budget 2021.

Overordnet set er der styr på økonomien.

Ift. budget 2021 sammenlignet med rebudget 2021 så ender vi ud med et resultat på 729.000 i overskud grundet lønbesparelse ifm. lønreguleringen på statsansatte. Primære årsagsforklaringer er, at vores eksterne omsætning er steget grundet Industrifond projekt, færre personale omkostninger grundet mere frikøb på fastansatte og forskydninger i ansættelser vedr. labteknikere og HR-medarbejder, samt at vores forbrugsomkostninger er steget grundet ombygning.

Ift. årsregnskab 2020 sammenlignet med budget 2020, så ender vi ud med et resultat på 3,8 millioner i overskud. Estimatet var på 2 millioner: Skyldes frikøb på Beo-Covid på 1,1 million, 500.000 i udskudte ombygningsomkostninger grundet Covid19 forsinkelser og flytning af it-vest indtægter på 1,5 million til 2021. Ift. budget vedr. København så ender vi ud med et overskud på 1,4 million da udgifter ikke har været så store som estimeret.

Kommentarer:

- LwE spurgte omkring posten AC TAP i København, hvor der er afsat 400.000. Posten indikerer blot, at man i de tidlige faser havde afsat midler til en administrativ medarbejder.
- UØ spurgte omkring inventar i København? Ifølge HeS er det ikke med for 2020, men bogført i 2021.
- JSr spurgte indtil det samlede antal ansættelser. Der er: 9 adjunkter og 6 lektorer i alt 15 nye stillinger i 2021. Og om der er en "smertegrænse" hvor mange vi kan blive ved at bære at ansætte.
- Ifølge JK skal kurven på sigt flade ud i forhold til hvor mange stillinger vi fortsat kan rekruttere. Det betyder også ekstra arbejde at onboard og integrere nye medarbejdere.

Ad 2. Meddelelser fra udvalgets medlemmer

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



- JSr: Arbejdspres: DEIS er færdig med første del af stress/trivsels arbejdet på baggrund af APV. Men vil gerne vente med yderligere arbejde til vi kan mødes fysisk. HW har også besluttet at udskyde arbejdet for administrationen af samme årsag. Ifølge JSr betyder det dog, at vi er meget bagud med planen. Arbejdstilsynet kommer også snart på besøg og den forestående APV er i sigte. UØ anbefaler, at det videre trivselsarbejde afholdes online.
- UØ: Forestående arbejde i arbejdsmiljøudvalg: Trivsel, arbejdsulykker, nærved ulykker, synliggørelse af APV på intranet.
- HW: Første Studieår: Arbejdet med placering af medarbejder er i gang på to institutter: CREATE og PLAN. ES og CS får procesbeskrivelse i næste uge. Sekretær i Kbh. til 3 semester skal ansættes og opslag er undervejs. Digital transformation: Haft møde med Universitetsdirektør omkring Digital 2.0.
- DPF: Samarbejdsudvalg: Udpegning af B-side medlemmer er forsinket på TAP siden. Afventer stadig svar fra TR på de to ledige pladser. VIP-siden er på plads. DPF orienterer de involverede og SAMU, når det endeligt er på plads.

Ad 3. Corona-restriktioner

Fast punkt på dagsordenen så længe vi er underlagt Corona. JK giver kort status på situationen og evt. øvrige ledelsesinfo.

Ledelsesinstruks omkring hjemmearbejde

Der er kommet ledelsesinstruks fra Direktionen, at givet situationen er trukket i langdrag skal ledelsen drøfte med medarbejdere, hvordan bedst mulig understøttelse af arbejdsforhold på hjemmekontoret sikres. Dette er drøftet i koordinationsgruppe og her er meldt ud til forskningsgrupperne og administrationen, at man kan melde tilbage, hvis man har særlige behov. Vi vil gerne facilitere bedst muligt arbejdsmiljø. Man må derfor gerne hente sin stol – den skal dog afleveres, når vi kommer skal tilbage igen. Herunder også behov for it-udstyr inden for rimelighedens grænser. JK tænker på den lange bane, at vi vil skulle arbejde hjemme fremover i perioder.

Kommentarer

- JSr: Papirløse løsninger vil være optimalt, så vi ikke skal bruge printere når vi kommer tilbage.

Ad 4. Status på ny forskningsenhed i PBL og nyt SSH fakultet

Bilag: Se bilag med sagsfremstilling og præsentationer sendt til alle enheder på AAU

JK præsenterede status på organisationsudviklingsprojektet vedr. ny forskningsenhed i PBL og etablering af SSH fakultet.

Kommentarer:

- PBL-enhed: JK har meldt ind omkring vores input til PBL-enheden, herunder vores egen PBL-udviklingsgruppe.
- SSH-fakultet: Der har været del kritik ift. timing på høring af planer. Den del som berører os er SSH og STEM kompetencers inddragelse i vores uddannelser. Her kan vi bidrage med "computational thinking" dvs. hvad man kan med computerteknologi. Omvendt har vi i mange år haft inddraget SSH via informatikuddannelsen, så samarbejde er ikke nyt for os. Der er nedsat arbejdsgruppe omkring uddannelsesportefølje m.m. Det er hårdt for de involverede medarbejdere og stor opgave for HUM og SAMF, men også en lejlighed til at re-tænke forskningsgrupper m.m. Tidsplan er ambitiøs, der forventes direktionsbeslutning inden sommerferien, herefter starter implementeringen.



- UØ spurgte om frie studieaktiviteter tænkes ind som del af arbejdet med integration af SSH og STEM i uddannelsesportefølje? Ifølge JK er det nok mere via integration af bæredygtighed og mega-projekter m.m. i studieordninger.

Ad 5. Instituttets engagement i København

Fast punkt på dagsordenen, som aftalt på SAMU-mødet i marts 2020 ift. at sikre løbende information/drøftelse omkring etableringen af softwareuddannelserne i København, da det har betydning for arbejds- og personaleforhold.

Fysisk placering af medarbejdere: TECH samles så vidt muligt på A.C. Meyers Vænge (2. sal). JK tager til Kbh. den 23. marts for at se kontorlokaler m.m. Forventes at indrette lokaler frem til september 2021. Ellers er status, at det går det godt med meget engagerede medarbejdere. Daniel Russo flytter desuden til København. Status på stillingsopslag vedr. København følger senere på mødet.

Ad 6. Status på lokalesituationen

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

JK præsenterede planer på frokostpersonalemødet. Status pt. er, at CAS og NOVI kan ikke blive enige om hvem der skal betale for den store ombygning og den er derfor på hold. Pt. har vi betalt for dele af dette selv: laboratorie, studieadministration flytter fra klynge 2, som frigøres til DEIS, renovering af seminarrum. JK har møde med Dekan omkring betalingen.

Renovering af seminarrum starter 1. april. Der blev spurgt om der ønskes glas ind til seminarrum? Hvis ikke det er generende/forstyrrende er det en mulighed. JSr spurgte om lokaler evt. kan gøres større? Umiddelbart ikke da det er undersøgt, da man så ikke kan komme hen til lokalene.

Kommentarer

- Vil behovet for studiearbejdspladser m.m. så ændre sig efter corona? Ifølge DPF så nævner de studerende, hvert semester i studiemiljøtilbagemeldingerne, at deling af studiearbejdspladser ikke er optimalt herunder også forholdene på FB7G. Dog er vores studerende privilegerede sammenlignet med øvrige institutter. Ifølge UØ så er mere online gruppearbejde på sigt en mulighed og vi kan fortsætte med at sætte fokus på de studerendes regler for hvordan man arbejder sammen uden af forstyrre hinanden, som gjort for IxD-studerende i design studie.
- Ifølge Jiri vil han gerne det prioriteres, at faggrupper kan sidde tæt på hinanden. JK håber at ombygning vedr. studieadministration er klar ved udgangen af sommerferien.

Ad 7. Strategi på CS

Resultatet af institutseminar afholdt i november er sammenskrevet i ledelsesgruppen og indgår i forskningsevalueringen. JK præsenterede dele af strategien:

Kommentarer:

- Workplace: Punkt 1: "equally teach and do research". JSr spurgte, hvordan dette skal tolkes? Dette er et signal om, at begge dele er lige vigtige og det er tendensen bredt på AAU, hvor man tidligere har prioriteret forskning frem for uddannelse. Ift. stillingskategorier kan det selvfølgelig variere, hvordan det kan fordeles.



- Education: AIML pilotprojekt vedr. "serviceabonnement" på eftervidereuddannelse, som skal sælges som digitalt materiale, som vores alumner kan tilgå og dermed en fleksibel løsning for travle erhvervsfolk m.m. JK ønsker så vidt muligt minimalt brug af interne ressourcer, da det er eksisterende kurser, som optages. LwE ville høre om her tænkes en kombination med tompladsordning? Ifølge JK ikke umiddelbart, da det fleksible er at det kan tilgås digitalt.

Strategien skal vi arbejde videre med de næste 2-3 år og passer fint med øvrigt strategiarbejde på AAU. Konkrete handlinger/planer mangler nu. Derudover skal det meldes bredt ud til instituttet.

Ad 8. Stillinger og infrastruktur

Her drøftes instituttets stillinger og institutstruktur jf. aftale på SAMU-møde i maj 2020.

JK arbejder med opdeling af DW til D og W som en fjerde forskningsgruppe sammen med parterne i dette. Arbejdet går fremad. Der er ingen tidshorisont på dette.

79 ansøgninger til adjunkt og 39 til lektorstillinger til 15 stillinger i alt. Bedømmelse af adjunkter er i gang. Lektorbedømmelsesudvalg er forsinket grundet inhabilitet. JK og UK deltager i alle bedømmelsesudvalg og professorgruppe og Prodekan deltager i tenure track. Fokus er på manglende undervisningshænder, men de skal også kunne forske. Kapacitetsoversigt har været styringsredskab ift. rekrutteringer.

Ift. København og stillinger: I år er der fælles opslag på adjunkt og lektor, hvor man har kunnet angive om man søger i København og Aalborg. JK præsenterede fordelingen ift. ønsker fra ansøgere omkring lokation.

Ad 9. 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 omkring, at arbejdstilsynet kommer på et tidspunkt her i foråret. Derudover arbejdes der i AMU med trivsel, arbejdsulykker, nærved ulykker, synliggørelse af APV på intranet.

Facilitering af bedre psykisk arbejdsmiljø: Ifølge JK sætter nogle forskningsgrupper noget i gang ostesmagning m.m. Ifølge UØ kunne idekatalog vedr. trivsel brugt bla. hos studenterklubber måske bruges? JK spurgte hvordan nedlukningen opleves denne gang? Fornemmelsen er, at der måske er mere ro på denne gang ift. mødeaktivitet og længere beslutninger vedr. online afvikling af eksamen og undervisning end tidligere. Vedr. sommereksaminer, så må der gerne snart komme udmelding, da det giver tryk.

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 affaldssortering sættes i gang.

Ad 11. Evt.

Evt. øvrige punkter



- Fokus omkring trivsel: UØ har været til møde i SPS-regi og der kommer snart noget vedr. et større samarbejde på tværs.
- Nyhedsbrev: Institutavis barsles der med hos Kommunikationsteamet. JK håber dette bliver en succes, men det kræver input/involvering i afdelingerne/hos medarbejderne omkring, hvad der sker på instituttet.

Ad 12. Evaluering af mødet

Evaluering af mødet: Igen kommentarer ud over det foregik i god ro og orden.