

Referat af møde i AMiU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: Torsdag den 22. april 2021, kl. 9.30-10.30

Sted: Online

Til stede: Keld Thorgård, Rikke Ørngreen, Lone Stoustrup, David Stevens, Mette Simonsen Abildgaard, Mette Hvillum, Susanne Aarup, Jane Bak Andersen (referent)

Dagsorden:

1. Organisationsændringerne HUM/SAMF
2. Corona situationen
3. APV, herunder fokusgruppeinterview
4. Onboarding af nye medarbejdere
5. Eventuelt

Mødet blev indledt med en velkomst til Mette Simonsen Abildgaard som nyt medlem af udvalget. Derefter var der en præsentationsrunde og Keld fortalte lidt om arbejdet i udvalget.

1. Organisationsændringerne HUM/SAMF

Ledelsen har tidligere på ugen haft møde med forskningsgruppelederne vedrørende bidrag til det nye fakultet. Det gav en god diskussion. Mange kan godt se fordelene ved det nye fakultet men også, at der er et arbejde at gøre med at sikre en god balance fagligt. Det er os der skal varetage HUM delen på det nye fakultet og vi skal derfor være skarpe på vores HUM særkender.

Arbejdsgrupperne er godt i gang med deres arbejde. I gruppen vedrørende forskning ender det ud med, at alle institutter og forskningsgrupper skal skrive lidt om sig selv.

Der er meget korte deadlines for arbejdet i arbejdsgrupperne.

Arbejdsgruppen vedrørende PBL instituttet er snart klar til at aflevere deres indstilling til ledelsen.

For at kunne holde sig opdateret, kunne det være en god ide at læse referaterne fra FSU. Der er endvidere indkaldt til diverse workshops, som det er vigtigt, at nogle fra os deltager i.

Der, hvor der lige nu kan være tendens til at opleve størst usikkerhed, er der, hvor der er mange, der arbejder med PBL. Keld og Rikke har i næste uge et møde med CfU, hvor der er mange der arbejder med PBL.

TAP modtager løbende skriftlige orienteringer samt at der med mellemrum holdes TAP info møder. Susanne og Mette mener, at det fungerer godt. Der er desuden fredagskaffe, som en hel del deltager i. Susanne og Mette har pt. ikke så megen fornemmelse af, hvad der rør sig. Vil derfor holde et møde med TAP for at høre, hvordan de har det.

Det er rart at få blot en lille smule information en gang i mellem så man har fornemmelse af tingene.

2. Corona situationen

Vi har så småt fået studerende tilbage på campus både i Aalborg og i København.

Lokalesituationen:

Aalborg: Det har været CAS, der har stået for gennemgangen af lokalerne, og det er også dem, der står for stikprøvekontrollen. Der bliver ikke kun tjekket inden for normal arbejdstid.

Der er på instituttet lavet en vagtordning, hvor der er min. en TAP medarbejder til stede hver dag. Det forlyder, at det ikke er ret mange studerende, der møder op.

Sydhavnen: Der er nogle enkelte til stede. Der sker måske lidt inden for de næste uger. Der er nogle enkelte studerende, der er begyndt at røre på sig.

Hver uddannelse kan i Kbh. være på campus 3 timer om ugen i de lokaler, instituttet har fået tildelt.

Vi kan evt. bruge lidt af kapaciteten til at de studerende, der ikke har det så godt, kan mødes med fx en studievejleder eller andre.

3. APV, herunder fokusgruppeinterview

TAP: Susanne og Mette har lavet spørgsmålene. De har taget udgangspunkt i trivselsundersøgelsen, samt tilbagevenden til fysisk fremmøde. Ellers ligner spørgsmålene meget dem fra sidst.

Keld har en kommentar til spørgsmålene om krænkende adfærd. Det er vigtigt hvordan det bliver fremlagt. Vi er interesserede i at finde gode måder at få noget frem om det spørgsmål. Vi vil ikke have mobning etc. på arbejdspladsen. Hvad tænker I man kan gøre i den sammenhæng?

VIP: Her tager vi udgangspunkt i, hvad en god arbejdsdag er. Har opdateret spørgsmålene fra sidste år og fået nye input.

Dialogerne ikke ledelsesdrevet, men drevet af medlemmerne af arbejdsmiljøudvalget. Formatet fra sidste år var velfungerende.

Rikke kommer med et bud på deltagere på de to møder. En fra hver forskningsgruppe i forhold til alder, miljøer, ansættelsesforhold etc. Jane tager noter fra alle møder. Sidste år var der 6 på hvert møde. Samme antal igen i år, hvis muligt. Deltagerne får tilsendt spørgsmålene på forhånd, så de kan forberede sig.

Møderne skal afholdes i slutningen af maj.

TAP kan gå i gang.

4. Onboarding af nye medarbejdere

Det handler snarere om velkomst end om onboarding.

Det skal beskrives mere præcist hvem der gør hvad. En slags "to do" liste til sektionslederne/personaleledere.

Hvordan kommer man godt ind i organisationen? Hvordan kommer man godt i gang med opgaverne?

Mette S. vil gerne hjælpe med at få afklaret, hvor tingene falder ned i sprækkerne. Der har været ting, fx under Corona nedlukningen, der har voldt problemer.

Mette H.: Måske skal alle nye medarbejdere have tildelt en mentor. En man ved man kan gå til hvis man har spørgsmål.

Lone, Mette og Jane begynder på at skrive en procedurebeskrivelse og udkast til beskrivelse af mentorordning. Mette S. føder ind med de erfaringer, hun har fået.

Rikke: Som sektionsleder kunne det være rart at få planlagt korte velkomstmøder med nye medarbejdere.

Lone: På TAP-siden har man benyttet sig meget af sidemandsoplæring. Dette er rigtig godt og skal fortsætte, men det er også en større opgave, som også godt kan have brug for et blive planlagt mere præcist i nogle tilfælde. Rigtig godt at det netop nu begynder at blive taget op, hvordan man fra centralt hold på AAU, fx ved at udarbejde instruktionsvideoer, tutorials osv., kan komme til at understøtte oplæringen/institutterne bedre.

5. Eventuelt

-

22.04.2021

JBA