

Referat af møde i AMiU ved Institut for Kultur og Læring

Dato: Onsdag den 17. november 2021, kl. 14.00-15.00

Sted: Online

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper
3. Status på organisationsændringerne på AAU
4. Information om First Agenda
5. Beredskab, information om brandalarmer i KST3
6. Kommunikation mellem SU og AMiU og af udvalgets arbejde generelt
7. TAP situationen i Sydhavnen
8. Barselstiltag på AAU (Bilag)
9. Handleplaner 2021, opfølgning (Bilag)
10. Erfaringer fra nedlukningen, herunder trivsel
11. Forandringshåndtering, hvordan håndterer man som AMiU repræsentant de forandringer man møder
12. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper

Sydhavnen: Der er flere der arbejder hjemme, og det er meget naturligt i øjeblikket. Det gør fx at der er færre til fx morgenmad, men der er en god stemning.

Aalborg: Kollegaerne er glade for at være vendt fysisk tilbage til AAU. Alle har været trætte af at arbejde hjemme. Især underviserne. Vi krydser fingre for at vi ikke bliver sendt hjem igen.

Susanne og Mette har holdt formøde med TAP. Fik mange brugbare ting ud af det.

Det har været rart at arbejde hjemme under nedlukningen, men det er dog også rart at komme tilbage. Dejligt med den fleksibilitet, at muligheden for hjemmearbejde giver.

Mange synes de forskellige teams i TAP gruppen er meget adskilt. Der er ønske om samlede TAP møder.

Der mangler lidt i forhold til opgaveplaceringer, bl.a. i institutsekretariatet.

Mødeform online er god i forhold til København, men forbindelserne er ofte meget ustabile. Der er dårlig dækning i bygningen i Kroghstræde.

Der mangler status og opsamlings fra ledelsen, fx i forhold til fakultetssammenlægning etc. og information fra Akademisk råd, ikke bare et referat, men anden information.

Har været meget positive i forhold til institutseminaret.

Der skal laves en runde i forhold til opfyldning af sprit forskellige steder på begge campusser.

Vi bør skrive ud næste gang i ledelsesinfo., at man bør blive hjemme hvis man er lidt snotnæset eller andet. Vi ved godt, at vi meget gerne være til stede fysisk, men man har muligheden for at holde ting online hvis man er i tvivl.

Rikke har fået spørgsmål om man må flytte undervisning enten fysisk eller online, hvis man fx er forkølet og ikke ønsker at smitte. Rikke sender spørgsmålet videre til Morten.

3. Status på organisationsændringerne på AAU

Der bliver sendt information ud, men der kunne måske godt sendes mere ud.

Der er ikke så meget at sige i forhold til fakultetet. Budgettet er lagt, og det kommer til at gå OK i 2022. Vi lykkes med at få tingene til at hænge sammen, bl.a. på grund af indtægter fra efter- og videreuddannelser og eksterne projekter.

IAS PBL: Ledelsen har besluttet at aktiviteter der før har ligget på instituttet ikke skal ligge der mere. Har lige nu møder med medarbejdere der fx har undervist på Learning Lab. Der sker afklaring på alt dette i løbet af de næste par uger.

Man er i gang med at ansætte ny leder for centret. Det ser ret fornuftigt ud. Vi kommer til at stille med et godt hold ind i det nye institut. Sådanne processer giver usikkerhed og denne proces har været meget lang.

Det er rigtigt det giver usikkerhed, men det giver også en mulighed for at man kan være med til at definere det nye institut. Endvidere giver det mulighed for arbejde på tværs, som måske ikke har været der tidligere.

Der er rigtig meget god energi i CDUL i forhold til at træde ind i IAS PBL. De ser det som en mulighed for at være med til at præge set-uppet. De vil alle være ansat på det nye center fra 1. januar 2022.

4. Information om First Agenda

Fremadrettet vil vi bruge First Agenda til alle udvalg på instituttet.

Alle i udvalget modtager en mail om oprettelse. Det er meget simpelt og mere sikkert. Dagsorden, referat og bilag er samlet og man kan gå tilbage til gamle møder.

5. Beredskab, information om brandalarmer i KST3

Mette har søgt mange steder rundt i organisationen for information om brandalarmer. Vi vil gerne have noget på skrift, men det har været umuligt at få.

Arbejds miljøorganisationen har et kæmpe efterslæb og har fået ekstern hjælp til at løse nogle af opgaverne.

Svend Ole Hosbond vil gerne lave information til os. Enten som webinar eller i forlængelse af medarbejdermøde.

Det blev besluttet, at det skal være et webinar. Så kan folk stemple ud og ind. Det skal være obligatorisk at deltage. Det kan evt. optages og lægges på intranettet. Det skal gennemføres i år i både Aalborg og København. Keld sender invitation ud når aftalen er lavet.

Der laves måske noget for campus København overordnet set, og ikke kun for instituttet.

6. Kommunikation mellem SU og AMiU og af udvalgets arbejde generelt

Dette punkt vil fremover være fast på alle vores møder. Vores arbejdsmiljødrøftelse kom for meget til at handle om at informere hinanden udvalgene imellem. Det understregede at vi har behov for mere information.

Vi skal informere hinanden om særligt vigtige ting. Keld sidder i HAMiU, så ting kan også bringes videre dertil.

På SU blev der talt om:

- Det kan være en god ide at italesætte det der skal bringes videre.
- Hvordan bringer man information/spørgsmål fra kollegaerne med ind i på møderne.
- Nogle var ikke helt tilfredse med informationsniveauet i forhold til SSH.
- Vi skal sørge for at få viderebringelse samlet op ved hvert møde.

På næste SU møde kan det være en god ide at løbe handleplanen igennem.

Der er bekymring rundt omkring i forbindelse med de lukningsramte uddannelser. Det er ikke sjovt for de medarbejdere der er på uddannelserne, men de har gjort et rigtig godt og stort stykke arbejde. Der holdes halvårslige individuelle statusmøder med de berørte medarbejdere.

Tysk uddannelsen løber lidt længere, da de har mulighed for at tage en kandidatuddannelse, hvorimod man ikke har det på SIV. Her bliver de studerende tilbudt andre muligheder.

Der blev spurgt til, om der er oprettet et nyt FSU i forbindelse med sammenlægningen. Der er oprettet et FSU overgangsudvalg, hvor Jens Kirk, Susanne Aarup og Keld sidder. Man er i gang med at etablere et FSU for det nye fakultet.

7. TAP situationen i Sydhavnen

Punktet har også været oppe i SU.

Der blev oprettet et underudvalg til SU, bestående af Lone Stoustrup, Mette Hvillum og Per Holm, der skulle kigge på det. Pers oplevelse er at administrationen er et godt sted at være nu. Det har givet ro, at Daniel Sørensen er vendt tilbage. Vi har en opmærksomhed på projektområdet og finder det væsentligt at der findes en ny medarbejder i København. Processen for ansættelse er i gang. Det er dejligt at det opleves at det fungerer igen og man er på vej til noget endnu bedre. Der er ikke behov for at problematisere noget.

Det blev aftalt, at det store underudvalg at kigge på det igen og samle op på det hele.

Der er en dialog i gang med de øvrige sekretariatschefer med medarbejdere i København omkring samarbejde på tværs. Vores administration er væsentligt større end de øvrige institutters.

8. Barselstiltag på AAU (Bilag)

Der er indført nye barselstiltag på AAU for at understøtte medarbejdere der kommer tilbage fra barsel og få dem godt tilbage i arbejde igen. Tiltagene er et katalog, så man skal tage stilling i hvert enkelt tilfælde.

Vi skal have en dialog på instituttet om hvordan vi forholder os til det. Man kan holde samtaler før, under og efter.

Før barselsorlov og tæt på afslutningen kan være et godt format. Vi skal tage dialogen om hvad der skal være ret til.

Vi er ret fleksible i forhold til hjemmearbejde, men det afhænger også af den pågældendes arbejdsopgaver.

Vores økonomi og vores uddannelser er ikke til undervisningsfrit eller forskningsfrit semester. Det er ikke realistisk.

Der udarbejdes et notat på baggrund af drøftelsen her. Mette laver udkast.

9. Handleplaner 2021, opfølgning (Bilag)

Katalog for forskningsfred sendes ud i forbindelse med næste medarbejderinformation.

Reboarding: Det er dejligt så velbesøgte morgenmadsarrangementerne er. Der er ikke helt så mange i Sydhavnen nu, som der var i starten. Det er meget de samme medarbejdere der er der og de samme der ikke er der – næsten. Det kan være det er nogen der har svært ved at komme tilbage arbejde, som vi skal være opmærksomme på.

Eftermiddagshyggearrangementerne er forholdsvis velbesøgte i Aalborg, men knap så meget i Sydhavnen.

Der skal samles op på TAP opgaverne og teams i løbet af foråret. Der bliver startet meget op lige nu. Punktet skal på dagsordenen på næste møde. TAP kunne også selv tænke lidt over om de enkelte opgaver ligger de rigtige steder eller om de ligger bedre andre steder.

Fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen skal også på næste møde.

10. Erfaringer fra nedlukningen, herunder trivsel

Det har været rart at arbejde hjemme under nedlukningen, men det er dog også rart at komme tilbage. Det er dejligt med den fleksibilitet, at muligheden for hjemmearbejde giver.

Mødeform online er god i forhold til København, men forbindelserne er ofte meget ustabile. Der er dårlig dækning i bygningen i Kroghstræde.

Det kan være det er nogen der har svært ved at komme tilbage på arbejde, som vi måske skal have en opmærksomhed på.

11. Forandringshåndtering, hvordan håndterer man som AMiU repræsentant de forandringer man møder

Vi laver et arrangement i regi af AMiU og lader det være frivilligt for SU at deltage. Vi laver noget en formiddag, hvor vi selv driver det. Måske vi kan bruge nogle af vore egne ansatte som facilitatorer.

12. Eventuelt

Universiteternes arbejdsmiljøkonference. Hvis nogen kan og har lyst til at deltage, er det fint.

18.11.2021
JBA