

# Referat af møde i AMiU ved Institut for Kultur og Læring

---

Dato: Tirsdag den 23. maj 2023, kl. 12.30-14.00

Sted: KST3 lokale 1.225 og ACM15 lokale 2.3.015

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

## Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orienteringspunkter fra Keld
3. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper
4. Ergonomigennemgang i København
5. Handleplaner (status)
6. Ny organisering af nogle studienævn og nogle forskningsgrupper (status)
7. Lokaler / reduktion af bygningsmasse
8. Sygefraværstatistik
9. Eventuelt

## 1. Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

## 2. Orienteringspunkter fra Keld

Processen omkring kommunikationsområdet kører i øjeblikket. Det er en vanskelig position for de involverede. Lone er i løbende dialog med dem og følger op på situationen.

Processen har kørt længe nu. Den 1. juni nærmer sig, som er datoen hvor der bliver givet besked til dem, der ikke bliver en del af organisationen. Den 2. juni får de valgte medarbejdere besked om hvilket team de bliver en del af. Medarbejderne taler meget med hinanden og med Lone om det.

Økonomien fylder også meget i dagligdagen. Vi har fået håndteret situationen bedst muligt. Vi ved endnu ikke, hvordan det kommer til at se ud i 2024. Vi bestræber os på at sikre, at der er nogle håndtag at dreje på, da det er svært at forudsæ hvordan økonomien ser ud i 2030. Det drejer sig om at holde bekymringerne ude af kontorerne, så alle medarbejdere kan koncentrere sig om deres arbejde.

På EVU-området har der været nedsat en arbejdsgruppe, som har arbejdet med dette på fakultetsniveau. Det ser ud til, at der bliver en form for koncentration af administrationen men ikke af studienævn. Vi kan godt se perspektiv i at samarbejde om markedsføring, men vi synes administrationen ligger bedre tæt på uddannelserne. Det er ikke endeligt afgjort endnu, hvordan EVU-området kommer til at se ud fremadrettet.

Vi har fået varsling igen fra Arbejdstilsynet. Dette besøg kan blive hvornår som helst. Der skal udarbejdes et årshjul for AMiUs arbejde. Jane kigger på det til næste møde.

## 3. Status fra de lokale arbejdsmiljøgrupper

Aalborg: Der er stadig en del bekymring omkring forskningsgrupper og studienævn i forhold til den nye organisering. Det har heller ikke hjulpet, at vi nu skal spare. Man vil gerne snart have en afklaring på førstnævnte. Det er noget man går meget op i.

Det er på alle måder forandringens år i år. Studieteamet, kommunikationsteamet, rektors udtalelser på medarbejdermødet i forhold til projektområdet. Vi vil vores institut rigtig meget og kæmper for at være i forandringerne. Vi har flere langtidssygemeldte medarbejdere, men der skal også tænkes på de raske.

## 4. Ergonomigennemgang i København

Der har været en ergonomigennemgang i København med deltagelse fra Arbejdsmiljøorganisationen. Der er fulgt op med online møder med nogle af dem der ikke var til stede. Det har fungeret godt med online-møderne. Der vil være opfølgning igen i starten af juni hos dem, der decideret har smerter. Der er fundet enkelte ting der er slidt, men ellers ser det fint ud. Det er ofte hjemmearbejdspladsen der driller, og det falder lidt udenfor Arbejdsmiljøudvalgets ansvarsområde. Vi skal gøre opmærksom på, hvordan man bedst indretter sig ved hjemmearbejde.

Der er en del der ikke tager ergonomien alvorligt. Pt. er det ikke dem, der har ondt i ryggen, men det kan være de får det.

Ergonomigennemgang giver også anledning til snak om andre arbejdsmiljømæssige ting.

## 5. Handleplaner (status)

Ergonomigennemgangen i København skal i handleplanen. Årstal rettes.

Der har været talt om at afholde et seminar om mailkultur. Men det kommenteres i denne forbindelse, at mailkulturen efterhånden er rigtig god. Flere tilkendegivelser fra medarbejdere peger på, at der er en klar forbedring i og med at tidligere tiders mange mails om aftenen og hen over weekender næsten er væk. Vi har arbejdet på mailkulturen og ser altså en klar forbedring. Enighed om, at seminar om temaet derfor ikke længere synes relevant.

Pkt. 4. Det er generelt noget vi har opmærksomhed på. Etableringen af nye studienævn og forskningsgrupper giver ensartethed i arbejdsformer og gør tingene mere sammenlignelige og gør samarbejde lettere på en række områder.

I forhold til fremmøde og hjemmearbejde skal vi have skabt et mere levende campus. Der har været og er drøftelser i SU, Institutråd og med studerende. Også set i lyset af, at vi skal kigge på vores lokaler. Der gives udtryk for, at set fra København er der ikke en større udfordring med manglende liv. Her er der udbredt tilfredshed med det miljø, man møder ind til og man har generelt en opmærksomhed på det.

Der er rigtig mange positive tilkendegivelser fra administrationen omkring udviklingsforløbet med Kasper Lorenzen. Der arbejdes meget med forløbet i de enkelte teams og i fællesskab på seminarerne. Det giver fornyede måder at tale om arbejdslivet på. Det tværgående samarbejde og dialogerne er også blevet styrket meget.

Intranettet laves om igen. Vi prøver at finde en ny struktur og dermed gøre det mere overskueligt.

## 6. Ny organisering af nogle studienævn og nogle forskningsgrupper (status)

Det er vigtigt at vi får det landet på en god måde og dermed lykkes med det, vi gerne vil. Der har været mange drøftelser omkring det. Noget af det der fylder meget, er timetildeling. Det ender med de 4 studienævn der var oplægget fra starten. Det er det bedste bud med nogenlunde samme struktur med studienævnformand og uddannelseskoordinatorer. Det drejer sig om EVU, LIO, Sprog og Internationale uddannelser. De får nogenlunde samme størrelse og organisering, og nogle ting kan hermed gøres bedre og mere effektivt.

I forhold til forskningsgrupperne er der stadig nogle ting, der skal falde på plads. Noget af det, der er på plads, er at Polo og Cabe bliver lagt sammen. På det sproglige område bliver der en gruppe om sprog, kommunikation og diskurs. Miljøerne skal være med til at forme det. Anvendt filosofi fortsætter ikke, her bliver medlemmerne fordelt ud på andre grupper.

Demos er en stor og divers gruppe. Denne gruppe bliver inddelt i 3 spor

Derudover dannes en ny gruppe der arbejder med (social) bæredygtighed og grøn omstilling. Den vil være relevant for flere forskellige.

Vi skal sikre at eksternt hjemtag og publicering bliver taget op i alle grupper. Strukturen skal være ensartet og alle skal have en opmærksomhed på de to ting. Derudover skal der også være plads til at

arbejde med de emner, der interesserer. Når man kommer som ny medarbejder, skal man være sikker på, at der er rammer for at præsentere sine interesser.

Grupperne skal arbejde sammen på tværs – også gerne på tværs af institutter.

Forventer det hele falder på plads inden sommerferien. Der mangler nogle samtaler endnu.

VIP organiseringen af studienævn skal falde på plads inden det giver mening at TAP organisationen kan færdiggøres.

Der har været et halvdags seminar i studieteamet i samarbejde med Kasper Lorenzen i sidste uge for at drøfte omorganisering og kigge på arbejdsopgaver. Det satte gang i en masse tanker og opmærksomhedspunkter. Der har været en utålmodighed ift. at få organiseringen meldt ud, men der breder sig en forståelse af, at vi skal tænke os rigtig godt om, så det bliver gjort rigtigt snarere end hurtigt. Pt. taler vi ikke navne – kun opgaver – og det er der kommet noget rigtig godt ud af.

## **7. Lokaler / reduktion af bygningsmasse**

Man er i gang med at kigge på den samlede bygningsmasse på fakultetet. Vi vil også gerne af med nogle lokaler. Vi har meldt 20 kontorer ind i puljen, og også gerne nogle seminarrum. Det kan blive fornuftigt nok, der er noget at hente, men det bliver ikke en revolution.

Hvis vi skal afgive seminarrum kan det blive nødvendigt at undervise senere. Dette kan både være senere på dagen, men også senere på semestret. Der kan også tænkes virtuel undervisning ind – uden at det går ud over et aktivt campus.

## **8. Sygefraværstatistik**

Folk er blevet bedre til at melde sig syge, så det ikke går under radaren. Der skal ikke så mange langtidssygemeldinger til før det kan ses på statistikken. Vi har haft flere langtidssygemeldinger i det indeværende år. HR vil sende en lille reminder om, at man både skal huske at melde sig syg – og at raskmelde sig igen.

## **9. Eventuelt**

-

30.05.2023

JBA