

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

---

**Dato:** Torsdag den 29. februar 2024, kl. 12.30-14.30

**Sted:** KST3 lokale 2.107 og ACM15 lokale 2.3.015

**Til stede:** Keld Thorgård, Lone Stoustrup, Heidi Hautopp frem til kl. 13.30, Louise Brix, Rikke Ørngreen, Morten Ziethen, Lotte Dam, Lone Hersted, Alison Milner, Tina Jessen, Susanne Aarup, David Stevens, Mette Simonsen Abildgaard, Mette Hvillum (referent) og Jane Bak Andersen (referent)

**Afbud fra:** Ole Søsted Jespersen, Bent Boel, Lene Colding Bundgaard,

## Dagsorden AMiU og SU:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Orienteringspunkter fra Keld
3. Trivselsbarometer
4. Opsamling på arbejdsmiljøseminaret på SSH den 21. november 2023 – opgave til samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg
5. Rundring i Aalborg og Sydhavnen
6. Eventuelt

## Dagsorden SU:

7. Orientering v/ Keld
8. Forslag til nyt EU-direktiv vedr. registrering af arbejdstid
9. Ny kompetencestrategi på AAU
10. Eventuelt

Dette møde er første forsøg i arbejdet med at holde møder på tværs mellem SU og AMiU. Der samles op på det ved semestrets afslutning.

### **1. Godkendelse af dagsorden**

Dagsorden blev godkendt.

### **2. Orienteringspunkter fra Keld**

Nyt fra HAMiU: Der er ikke så meget nyt at berette fra HAMiU. Der er møde i næste uge. Der er skrevet en update-artikel om resultaterne af trivselsbarometeret.

Arbejdstilsynet: Vi har haft besøg af Arbejdstilsynet på Kroghstræde 3. Det er anden gang indenfor de seneste 5 år. De blev taget godt imod og havde ikke behov for at tale med Keld. Vi fik en grøn smiley. Det foregik stille og roligt. Det var en god snak om hvordan det går. Der blev talt meget om forandringer, og det issue er de opmærksomme på hos Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet varsler ikke længere besøg, så det er rart at have styr på hvor alting kan findes.

Handleplaner: Der skal laves nye handleplaner i forlængelse af arbejdet med trivselsbarometeret. Det er vigtigt at have en organisatorisk ramme der kan understøtte handleplanerne.

Økonomi: Det er en god ide at runde instituttets økonomi til SU møderne. Der er ikke meget nyt lige nu. Vi skal have studerende ind og have projekter ind – og være omhyggelige med ikke at bruge for mange penge. Vi plejer at være gode til at ramme rigtigt i forhold til budget og regnskab. Mere om dette senere på året.

### **3. Trivselsbarometer**

Der er særlige opmærksomhedspunkter i forhold til tallene.

Det er dejligt at medarbejderne er glade for deres arbejde overordnet set og motiverede, men der er ting i forhold til arbejdsbelastning der skal tages hensyn til.

Worklife balance er stadig en udfordring. Måske det skal tænkes lidt anderledes ind i handleplanerne.

Seksuel chikane og mobning skal slet ikke foregå. Det er vigtigt, at medarbejderne henvender sig. Det giver mulighed for at gøre noget ved det. Vi opfordrer til at man henvender sig til sin personaleleder eller til AMiU repræsentant.

Mobning kan være mange ting. Det kan rumme mange aspekter. Der skal skabes et trygt rum, så man kan komme til andre med problemerne. Det handler i bund og grund om, at vi skal trives i vores arbejde.

Stresssymptomer i mere end 3 måneder. Her er 25 stk. for meget. Sektion D har haft en snak om det. Der er mange ting der skaber pres på medarbejderne. Det er et fælles problem.

Det er også noget, der optager fakultetet og vores lokale ledelse. Nogle af de ting vi har gjort organisatorisk har til hensigt at afhjælpe ovennævnte. Der skal være en klar personaleledelse. Det kan

være udfordrende at være ny, men det kan også være udfordrende at være langt henne i karrieren, og måske har forholdene ændret sig meget de senere år.

Den enkelte medarbejder skal have fokus på at bruge ressourcerne der findes i organisationen. Vi skal være ordentlige ved hinanden og have fokus på hvordan vi taler med og til hinanden.

Forskningsgrupperne skal have en vis størrelse, så man har nogen at læne sig op ad. Derfor har vi justeret dem. Det samme gælder for de administrative teams.

Det bekymrer, at det generelt ser dårligere ud på SSH end det gør på de andre fakulteter. Der skal gøres noget på flere niveauer. Det handler måske også om, at det er på SSH man lukker uddannelser oa.

I forhold til stress, kan man måske gøre noget for at man kan tale lidt mere åbent om det. Vi har her en god dialog, og det kan vi måske også gøre til et tema på medarbejdermøde.

Ved besøget af arbejdstilsynet talte vi om udviklingsforløbet med ekstern konsulent for administrationen, som har været rigtig godt for samarbejdet. Her spurgte de ind til hvad der bliver gjort for VIP.

Det er vigtigt for os at vi har nogle gode miljøer. Ledelsen har et ansvar, men det er også vigtigt, at den enkelte kollega og bidrager til det gode arbejdsmiljø. Nogle af problematikkerne ligger på et andet niveau.

Trivslen handler også om det sociale. I administrationen er man meget glade for at være sammen. Medarbejderne organiserer bl.a. spil eftermiddage for at lave nogle ting sammen uden for arbejdstid.

Man fornemmer også at VIP har det godt sammen. Grupperne fungerer forskelligt. Flere og flere ting spiser af forskningstiden, men der er også forskel på hvad der motiverer den enkelte inden for VIP gruppen, herunder også ift. det sociale.

Der er 20%, der føler sig meget lidt inddraget i beslutningerne på arbejdspladsen. Vi skal måske tænke beslutningsgange ind i guiden, hvis vi vil lave fokusgruppeinterviews.

Der ligger forskellige problematikker i trivselsundersøgelsen. Vigtigt at vi arbejder med trivslen og de ting, der udfordrer. Samtidig er det vigtigt, at vi husker at holde fast i det gode, vi har og som vi også kan arbejde med at føje til og gøre endnu bedre.

### **Skal vi gøre noget for at få mere information, for at kvalificere tallene?**

Keld har talt med forskningsgruppelederne og den bredere ledelse om det. Vi skal også tænke sygefraværstatistik og ulykkesstatistik ind i handleplanerne.

Der har ikke været så mange overraskelser de sidste par gange vi har afholdt fokusgruppeinterviews, så det blev besluttet ikke at afholde dem i år. De skaber forventninger om, at der kommer noget håndgribeligt ud af det. Det kræver lidt kreativitet i forhold til, hvad vi skal gøre med handleplanerne. Trivselsbarometeret er også mere omfattende med mange flere spørgsmål end førhen, så der er mere data at arbejde med.

De øvrige sektioner/forskningsgrupper opfordres til også at arbejde med trivselsbarometeret.

Der blev nedsat en gruppe, som sender et udkast til handleplaner til AMiU. Denne gruppe består af Keld, Mette, Lone og Mette.

#### **4. Opsamling på arbejdsmiljøseminaret på SSH den 21. november 2023 – opgave til samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg**

Der var et oplæg, der var bedre end de øvrige ved at byde på ny information. Det handlede om HAMiU og HSU og forbindelserne til de lokale AMiU. Der blev samlet op på nogle pointer herfra, hvor noget handlede om erfaringer med samlede hhv. adskilte SU og AMiU.

Det var på dette møde at ideen til at forsøge med et samlet udvalg hos IKL blev født. Øvrige institutter har samlede udvalg. Det handler meget om vidensdeling på tværs, informationsflow og rettidig omhu. Informationen skal komme på de rigtige tidspunkter til udvalgene og som information fra udvalgene. Måske vi skal informere lidt mere til instituttet om, hvad der foregår på tværs.

Lige nu informeres i medarbejdermails og på medarbejdermøder. Vi arbejder med evt. nye formater i forhold til SU og AMiU.

#### **5. Rundering i Aalborg og Sydhavnen**

På det fysiske område kæmper man i Sydhavnen meget med de meget store skriveborde, som gør det svært at indrette kontorerne. Er i øjeblikket ved at arbejde på flere mindre skriveborde. Vi vil også gerne have plads til gæster.

Der er planer om ny rundering i Aalborg den 5. marts og 12. marts, og den 20. marts i Sydhavnen.

#### **6. Eventuelt**

-

*Her forlod AMiU mødet og SU fortsatte alene.*

#### **7. Orientering v/ Keld**

- Strategier og missioner.  
Møder er afholdt og der kommer workshops i de kommende uger.
- Status på EVU-området.  
Processen med at få sekretariatet på plads er stadig i gang.
- Status på kandidatreformen.  
Intet nyt på området.

#### **8. Forslag til nyt EU-direktiv vedr. registrering af arbejdstid**

Der er pt drøftelser i sektoren om hvordan direktivet skal håndteres i praksis. AAU melder ud når der er lavet et bud på hvordan det kan løses.

Det bemærkes at direktivet kan påvirke arbejdsformen for VIP, da denne i forvejen kan være kompleks. Der kan være en bekymring for arbejdets karakter, da det kan komme til at gå ud over den fleksibilitet som VIP er vant til at have.

Mange medarbejder har svært ved at forestille sig hvordan det skal kunne fungere i praksis. Der kan være fordele og ulemper ved at have tidsregistrering.

Orientering om EU-direktivet vedr. registrering af arbejdstid gives på et medarbejdermøde og/eller i en medarbejdermail.

## **9. Ny kompetencestrategi på AAU**

AAU har fået en ny kompetencestrategi. Kompetencestrategien er oplagt at drøfte på MUS.

Meget af det vi gør i dag, er allerede med til at bidrage til kompetenceudvikling. Som fx publikationer, undervisning, Peer reviews og sparring med kolleger i internationale samarbejder. Kompetenceudvikling behøver derved ikke kun at være deltagelse i efteruddannelse og kurser.

Vi skal dog have en opmærksomhed på, at mange opgaver flytter sig, bl.a. grundet lukning af uddannelser.

Vi skal sikre at vi understøtter disse processer og at man er kompetenceudviklet til at kunne varetage nye opgaver.

Vi skal derudover sikre, at vi har et administrativt setup, som understøtter instituttets opgaveportefølje og VIP-medarbejdere.

Vi skal sørge for, at vi har kompetencerne til at understøtte de opgaver som møder os.

## **10. Eventuelt**

- Udpegning af ny HK TAP-repræsentant til samarbejdsudvalget.  
Tina Jessen er ny udpeget udvalgsmedlem af tillidsrepræsentanten for HK TAP.

Der er en bekymring for om de overenskomstmæssige lønstigninger vil have en økonomisk indvirkning/udfordring for instituttet.

Svar: Det er ikke noget det har betydning for indeværende budgetår, men det skal selvfølgelig regnes ind i budgettet for 2025 og frem.

25.03.2024  
JBA og MH