

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

---

Dato: Mandag den 18. januar 2021, kl. 13.00-14.00

Sted: Online

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

## Dagsorden:

1. Organisationsforandringer, der er blevet meldt ud primo januar 21.
2. Corona
3. Evt.

## Ad 1) Organisationsforandringer meldt ud primo januar

### *Indledende v. Keld*

Det er blevet besluttet at lave 3 større organisationsændringer, som alle har betydning for vores institut:

- Etablering af et SSH fakultet
- Etablering af PBL center – det er stadig usikkert, hvordan det vil blive indrettet og bemanded
- Stigende grad af SSH elementer i STEM studieaktiviteter og omvendt.

Det, vi kan gøre i AMiU, er at følge op, når der bliver meldt ud fra øvre ledelse vedr. igangsættelse af tiltag og processer vedr. medarbejderinddragelse.

Der afholdes et medarbejdermøde i instituttet på fredag.

Vores institut fortsætter som det er nu. Der er ingen ny institut-fusion på vej. Keld har været i kontakt med Rasmus Antoft herom i forlængelse af udmeldingen fra rektor om de besluttede organisationsændringer.

### *Drøftelse - muligheder og risici for arbejdssituationen:*

- Den store arbejdsmiljøudfordring er usikkerheden. Mange kollegaer vil være meget påvirkede og tænke over processen og forandringernes påvirkning af egen situation mens andre umiddelbart oplever sig mindre ramt af situationen her og nu.
- Folk er mætte af forandringer. Det er der ikke tvivl om.
- Vi skal arbejde for at det præciseres, hvad forandringerne vil berøre og hvad de ikke vil berøre. Det sidste er vigtigt ift. at bidrage til ro/beroligelse.
- Vi har nogen gange brug for at få sat et punktum, og ikke konstant være i gang med noget nyt.

- Folk bliver meget påvirkede af forandringer, og det er vigtigt at der kommer noget konkret så snart som det er muligt.
- Det ny PBL center kan have betydning for de medarbejdere, der arbejder meget med PBL. Formuleringerne er indtil videre meget åbne. Der går noget tid inden der kommer noget konkret på bordet om, hvordan PBL centeret tænkes konstrueret.
- Udfordringen er også at vi sidder hjemme lige nu. Det er svært at vide, hvordan andre har det. Medarbejdermødet fredag kan give mulighed for spørgsmål, der kan vise lidt om, hvad der fylder hos folk.
- PBL centret bliver ikke nødvendigt et fysisk center, men måske et center hvor nogle er tilknyttet helt og andre måske er affilieret til. Måske bliver det sådan - men vi ved det ikke endnu.
- Vi kan bruge udvalgene mere og ikke stå som enkeltpersoner.
- Det ville på sin vis have været rart, hvis rektor havde meldt ud, at sådan er det - men samtidig har han nok netop ikke det, fordi han gerne vil have, at medarbejderne bliver inddraget.
- Det skal relativt snart konkretiseres, hvordan inddragelse af medarbejderne skal foregå.

Trivselsmålingen blev kort kommenteret. Det har været på tale, at der skulle laves fokusgruppeinterviews i forbindelse med trivselsmålingen. Vi kunne måske holde disse interviews så hurtigt som muligt og inddrage organisationsforandringerne?

Der er enighed i AMiU om, at det er en god idé at lave en fokusgrupperunde igen.

*Vi gør følgende:*

- Holder hyppigere møder i AMiU. Et møde om måneden frem til sommerferien.
- Keld skriver ud i medarbejdermail, at man kan melde sine tanker og bekymringer tilbage til udvalgsmedlemmerne
- Inddrager organisationsforandringerne i APV processen

## **Ad 2) Corona**

- Har vi gjort nok i forhold til det fysiske? Indstilling af borde, stole etc.? Der har været gode initiativer allerede.
- Det vil være godt, hvis ledelsen kan være konkrete på forventninger under de nuværende forhold, hvor en del fx har mindre børn hjemme, som kræver pasning, hjemmeskole
- Det vil være godt, at vi retter henvendelse til Arbejds miljøsektionen i forhold til fysiske forhold for medarbejderne (anvisninger til indretning af hjemmekontor, mulighed for vejledning fra ergoterapeut)
- Vedr. det fysiske er der mange, der har lært af erfaringerne fra nedlukningsrunde 1 og derfor har taget flere ting med hjem til runde 2. en del har ifm. seneste nedlukning bedt om adgang til AAU mhp. at afhente udstyr.

### *Vi gør følgende*

Mette og Susanne følger op i forhold til Arbejdsmiljøsektionen mhp. indretning af hjemmearbejdsplads.

Susanne sender fortsat links ud med tips til træning.

Mette og Susanne er med til møde i morgen vedrørende lovgivningen omkring hjemmearbejdspladser.

Vedr. udmelding til medarbejderne fra ledelsen om arbejdsbetingelserne under nedlukningen:

- Opgaverne er grundlæggende uændrede. Vi kan ikke melde ud, at man fx ikke skal arbejde fuld tid, når man samtidig aflønnes på fuld tid
- Det er selvfølgelig tilladt at indrette sig efter forholdene – fx ved at arbejde forskudt ol. sådan at man kan få enderne til at hænge sammen med børnepasning, hjemmeskole mv.

På uddannelserne er det vigtigt at give mulighed for, at undervisningen kan være fleksibel – at man kan benytte forskellige metoder hertil. Fx lave nogle båndede optagelser, skrive med de studerende etc. Tidsfleksibilitet skal sættes godt i værk i starten af semestret. Morten Z er opmærksom på dette og arbejder på klare rammer.

I administrationen er der flere, der har mindre børn. Der er lavet den aftale, at det er OK at man bruger fleksibiliteten og fx forskyder sin arbejdstid. Der er også nogle, der benytter sig af at afvikle fleks hhv. gør brug af omsorgsdage.

Hjemmearbejdspladser. Der var møde med den universitetsdirektøren i sidste uge. Man har hørt, hvad personalet siger, forlød det – uden at det blev konkretiseret, hvad ledelsen (kan) gør(e) på området.

26.01.2021

JBA