

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

---

Dato: Onsdag den 16. februar 2021, kl. 10.00-11.00

Sted: Online

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

### Dagsorden:

1. Sammenlægning af HUM og SAMF
2. Corona situationen
3. Fortætning/afståelse af lokaler (orienteringspunkt)
4. Evt.

## 1. Sammenlægning af HUM og SAMF

Indledning v/Keld

Overordnet set har der været en række medarbejdermøder. Det har meget været den samme gennemgang på møderne, bl.a. fordi der endnu ikke foreligger ret meget vedrørende fakultets sammenlægningen.

Der har været møder mellem dekan og institutledere. Dette skal være med til at sikre fornuftige rammer for sammenlægningen.

Der er mange der godt kunne tænke sig mere udfoldede rationaler for sammenlægningen, for hvad det præcist er man vil med det.

Hvordan kan PBL-instituttet løfte de opgaver, der lægges op til, at de skal løse? Det vi ved er, at Henrik Halkier er formand for gruppe, der skal afdække PBL området sådan som det pt. ser ud på AAU.

Der er flere steder fra tilkendegivet ønske om større medarbejderinddragelse. Der er også det der afspejler sig i snakken på instituttet. Det er godt, at der er lagt op til en inddragende proces, men den lader vente lidt på sig, mener en del, og det er også en tid med følelse af usikkerhed.

Igangsættelse af STEM/SSH integrationen afventer ansættelse af ny prorektor. Forventes ansat 1.8.

Lone har været til møde i Akademisk Råd på HUM. Der blev givet udtryk for en for stor lukkethed om processer og beslutninger og at man savner at kunne forstå rationalerne bag de organisationsændringer, der er besluttet. Man fornemmer at omdømmeanalysen har haft stor indflydelse men forstår ikke helt, hvad der heri begrundes sammenlægningen. Det kom frem, at der fra medarbejderside har været taget kontakt til DM og at DMs jurister ikke mener, at processen er kørt helt korrekt ift. samarbejdsaftalen.

Der er mange der synes det er forkert, at HUM ikke længere er et selvstændigt fakultet. Der er forskellige grader af bekymring i forhold til de 3 ændringer. Der er især mange der er bekymrede for SSH/STEM integrationen og hvordan denne tænkes ind i uddannelserne – og hvordan det kan føre noget godt med sig.

Næste fase er, at vi skal være med til at præge tingene. Det kan vi gøre, når der bliver annonceret workshops o.l. med mulighed for at melde sig.

Andreas: I forhold til det konkrete arbejdsmiljømæssige er der usikkerhed om processen, men det sætter mange nye tanker i gang. Det er vigtigt at få kanaliseret den boblende energi, som nogle også har, videre ind i processen. Der skal måske gives signaler om at man gerne må diskutere det i miljøerne. Det skaber en følelse af usikkerhed, fordi man ikke kan gennemskue hvor det hele kommer fra.

Der er gejst til at tage fat på de konkrete ting, men der er lidt utryghed omkring processen.

David: Synes ikke det er blevet diskuteret ret meget, da den fysiske kontakt mangler. Vi har tidligere talt om at lave en runde fokusgruppeinterviews i forbindelse med trivselsbarometeret. Emnet kunne tages op der.

Mette: Hos TAP personalet er der ikke tilkendegivet mange bekymringer. Der er dog en utryghed i forhold til flere forandringer. Stopper det her, eller hvad kommer der ellers til at ske?

Rikke: Har fået flere henvendelser fra folk, der har ideer, men ikke ved hvor de skal afleveres henne. Kunne måske hjælpe, hvis vi giver nogle steder hvor folk kan aflevere dem.

Keld: Har skubbet på for at få en procesplan for de forskellige ting. Det giver mulighed for at folk kan involvere sig. Vi mangler nogle trin i processen med et overblik over hvem der er med hvornår.

Vi er et institut der har været igennem en lang udvikling. Vi har gang i nogle ting, som skal fortsætte. Vi er et stort institut med en stor portefølje. Vi skal fortsætte for at sikre kontinuitet.

Vi vender løbende tilbage til emnet. Forhåbentlig er der noget mere konkret til vores næste møde.

## 2. Corona situationen

Indledning v/Keld

Det virker som om tingene kører fornuftigt med undervisningen etc. Vi har været hjemme i lang tid nu, og mange begynder at savne kollegaerne.

Vi har efterlyst en afklaring af hvad der skal ske efter 28. februar. Det vides forhåbentlig i løbet af denne uge.

Vi havde egentlig lagt an til at kunne understøtte folks hjemmearbejde med noget udstyr, men det blev bremset 'oppefra'. Det er der nu kommet en afklaring på, og det ser ud til at der er opblødning. Mangler lige de sidste instrukser.

Mette: Vi hører ikke så meget. De fleste er forberedt på at vi nok ikke kommer tilbage 1. marts. Er mest bekymret for dem der bor alene, når de ikke har nogen at tale med efter kl. 15.30. Det er måske dem der har det sværest.

Alle sektionsledere taler sammen med studienævnsmændene for at sikre, at der er ting i gang i alle miljøer.

For TAP er der indført fredagskaffe. Det er en god ide og et afslappet forum, hvor man ikke er "på". Fin opbakning til initiativet, der er blevet virkelig vel modtaget.

Der skal også tages hånd om yngre medarbejdere i midlertidige ansættelser.

Susanne har talt en del med dem hun ved sidder alene. Vi skal være obs på at kontakte dem. Det kan godt være svært for dem at tage kontakten.

Rikke: Der er flere af de unge der har meldt ind, at de ikke har så meget kontakt. Der er nogle af dem, der ikke helt er med i de forskellige forskningsgrupper.

Andreas: I forbindelse med oplægget af Tue Isaksen var det der gjorde mest indtryk at han talte om hvordan man erstatter snakken ved kaffeautomaten. Han talte om at mødes i forskellige grupper, bare 15 min. hver mandag morgen, hvor man fortæller om planerne for ugen. Kunne også være en form for et sparringsmøde. Det skal sælges rigtigt.

Keld: Det rette forum i rette dosis. Fint at sige hej min. en gang om ugen, og lige taler om hvor man er og hvor man er på vej hen.

Mette: Der er pt. også mange nyansatte der skal tages hånd om.

Keld: Tager det op på næste ledelsesgruppemøde. Tager udgangspunkt i det der sker i Sydhavnen.

Keld: Mødet med Tue. Han havde mange gode nedslag og der var god opmærksomhed på den fælles sag. Mange gode indslag vedrørende møder etc.

Susanne: Det er vigtigt med et indspark engang imellem. Der er mange der tænkt meget over hvad der er blevet sagt.

Keld: Vi kan op mod næste møde tænke over hvad det næste arrangement kunne være.

Vi holder fast i fokusgruppeinterview

Emner til fokusgrupperne:

- Organisationsændringer
- Corona
- Generel trivsel

### **Trivselsbarometer**

Keld har sendt en opdatering ud. Der er to pinde det er vigtigt at have fokus på. Den ene er stress. Vi prøver at afhjælpe det med tættere ledelse og anderledes fordeling af arbejdsopgaverne. Det skal vi fortsætte med. Der kan ligge meget andet i det, men det skal vi tale om ved næste møde.

Den anden er krænkelse. Dem er der for mange af. Har opfordret folk til at tage kontakt. Det er muligt at gøre noget ved det, hvis man bringer det videre.

Andreas: Er meget enig i fokus på ovenstående to emner. Det er ikke overraskende at score er bedre end 2019. Samarbejde med de andet fakultet vedrørende Teknoantropologi er blevet "anmeldt" som mobning. Bliver der fra ledelsen taget hånd om kontroverser om pensum?

Rikke: Det viser at det er godt at man går til nogen, så man kan afdække hvad det dækker over. Kontroverser på arbejdspladsen kan påvirke mange ting. Det er vigtigt at vi har definitioner på hvad det dækker over.

Lone: Det er meget alvorligt, at nogen føler sig krænkede. Det er nogle meget alvorlige kategorier. Man kommer måske i tvivl om, hvor man kan gå hen, hvis man oplever krænkelse. Det er skidt hvis ting ender i trivselsbarometeret fordi man ikke har oplevet at have andre steder at gå hen.

Vi har modtaget nogle ufuldstændige målinger i første omgang, men har nu fået nye. Vi tager det op igen på næste møde.

### **3. Fortætning/afståelse af lokaler**

Det er lykkedes os at komme af med nogle lokaler i forbindelse med at AAU skal spare huslejekroner. Der er nogle der skal flytte kontor, men det har kunnet holdes på et fremkommeligt niveau, og der ændres ikke på præmisserne for eget kontor.

CDUL flytter ned i lokale 2.113. Kontorerne på samme gang og gangen overfor afstår vi samt kontorerne på begge sider af døren lige først for i kantineområdet.

Det betyder flytning af 10-15 medarbejdere.

Vi starter med at skrive direkte til dem, der skal flytte. Derefter skriver vi til hele instituttet om rokaden og informerer om, at dem det berører direkte, er informeret. Vi hyrer et flyttefirma til at pakke ned og forestå flytningerne. Vi skal have afsøgt mulighederne for at folk kan komme på kontoret og hente ting inden nedpakning.

Vi skal have ITS med til at sætte IT udstyret op igen.

Dagsordenspunkter til næste møde sendes til Jane.

### **4. Evt.**

#### **Valg til AMiU**

Keld: Opfordrer alle til at stille op igen. Udvalget fungerer rigtig godt.

Mette og Susanne vil gerne begge deltage igen. Der er meget arbejde til kun en af dem.

Keld: Hvis ikke nogen stiller op i Sydhavnen, kan vi overveje at finde en anden løsning.

Mette: Mette og Susanne vil i givet fald også kunne løse opgaven i Sydhavnen.

Rikke: Det har fungeret meget fint det sidste stykke tid.

22.02.2021

JBA