



**INSTITUT FOR SOCIOLOGI OG SOCIALT ARBEJDE**  
AALBORG UNIVERSITET

**Institut for Sociologi og  
Socialt Arbejde**  
Kroghstræde 7  
DK 9220 Aalborg Øst  
Fax +45 9815 7575  
EAN-nr: 5798000420649  
CVR/SE-nr: 29102384

**Sagsbehandler:**  
Johanne Kær Berg  
Tlf. +45 9940 8130  
johanne@socsci.aau.dk

**Referat fra Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalgsmøde (SAU)**  
**Tirsdag den 24. april 2018**

**Til stede:** Trond Beldo Klausen, Mette Rytter Christensen, Louise Møller Pedersen, Lene Tølbøll, Anne Brauner Mikkelsen, Marianne Morell, Søren Juul (fra kl. 11), Hans-Peter Qvist, Anja Filtenborg Pedersen, Preben Horsholt Rasmussen, Johanne K. Berg og Anders Peder Lysholm Hansen (referent)

**Afbud:** Dorte Caswell, Preben Horsholt Ramussen, Berith Heien, Morten Kyed

**Dagsorden:**

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra sidste SAU-møde d. 31. januar
3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse
4. Status på APV herunder forslag til ny handleplan
5. Sygefraværstatistik
6. Status på overenskomstforhandlingerne
7. Frokoststuen i Kroghstræde 5
8. Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle
9. Nyt fra Instituttleder
10. Nyt fra andre
11. Eventuelt

**Ad. 1: Godkendelse af dagsorden**

Godkendt

**Ad. 2: Godkendelse af referat**

Godkendt

Den kommende budgetmodel blev drøftet. Instituttet skal afgive et større beløb til en strategisk pulje på fakultetet. Vi har søgt om at få del i puljen til at sikre de kommende normer for minimumstimetal.

Der er møde d. 9. maj med fakultetet om minimumstimetal for undervisning og vejledning.

Institutter skal mødes med rektor med henblik på at diskutere behov i relation til den strategiske pulje.

**Ad. 3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse + Ad. 4. Status på APV herunder forslag til ny handleplan**

Trond gennemgik retningslinjer og skabelon for drøftelse af arbejdsmiljø ved Aalborg Universitet (bilag 2). Trivselsmålinger kan gennemgås ved drøftelsen – men de er allerede blevet drøftet ved et SAU-møde. Overordnet set er der relativt god trivsel ved instituttet.

Formål med drøftelsen var at identificere hvilke udfordringer der er på instituttet samt hvad der skal gøres ved dem. Drøftelsen udmunder i en handleplan for arbejdsmiljø.

Der blev drøftet syv punkter ved mødet:

- VIP's arbejdssituation – dårlig balance mellem undervisnings- og forskningstid. Flere VIP'er gav udtryk for, at der var et for stort arbejdspress
- Information om Økonomi – Dette punkt er der handlet på, der afholdes løbende åbne medarbejdermøder, hvor økonomi gennemgås. Punktet kan udgå
- Eget spørgeskemaundersøgelse om psykisk arbejdsmiljø – er gennemført
- E-mail kultur – Der er endnu ikke nedfældet en politik om e-mail- og kalenderbrug
- Synlig ledelse – især i København. Der er forslag om en revideret handleplan til dette punkt.
- Koordinering af aktiviteter (eks. årshjul) – arbejdet er stadig i gang mhp. bedre koordinering.
- Synliggørelse af VIP's kerneområde – der var tvivl om, hvad dette punkt indebærer. Forslag om, at det ikke videreføres.

Det blev bemærket, at handleplanerne gerne skal være mere konkrete, end de tidligere har været.

Der blev gjort status på arbejdsmiljøet på instituttet:

#### **Særlige opmærksomhedspunkter i relation til nye handleplaner:**

Vi kan blive bedre til at handle forebyggende, være pro-aktive. Eksempelvis kan der afsættes 2-3 møder om, hvad der skal gøres ved resultaterne af spørgeskema og APV-runderinger.

Der er mange gode tiltag, eks. årshjul og introduktion til nye medarbejdere.

Introduktionsforløb er et positivt tiltage, men der skal arbejdes endnu mere på introduktion af nye medarbejdere. Eks. kunne nogle fra SAU være med til at planlægge institutseminar.

Der kunne godt gøres noget ved identitetsskabelse på institutseminaret. Mere gruppeaktivitet.

Formøder kunne være en idé – eksempelvis om handleplaner. Så bliver diskussionen mere effektiv under SAU-mødet.

Der har tidligere manglet tid til drøftelser af arbejdsmiljø ved tidligere institutseminarer.

For Ph.d.-gruppen er der en problemstilling omkring forventninger. Det er lidt uklart, hvilke forventninger, der kan gøres mere klare. Det er svært at skabe klare forventninger omkring ph.d.-afhandlingens og undervisningens kvalitet. Det bør diskuteres, hvad ledelsen kan hjælpe med at gøre mere klart. Eksempelvis om man skal overskride undervisningsnormen, for at gøre sig mere attraktiv ift. senere ansættelse. Kan og skal det kunne betale sig at "overundervise"?

Det er ikke meningen, at ph.d.-studerende underviser mere end normen – hvis Trond identificerer det vil han gribe ind og ph.d.-skolen vil intervenere. Det er en fordel, hvis der kan etableres progression i undervisningen.

Det bør tilstræbes, at der tilknyttes en bivejleder på ph.d.-projekter. Der er lang tid mellem de løbende ph.d.-evalueringer.

Ph.d.-studerende er ledelsens "radar"

Runderinger har været inddelt både pba. geografi, ansættelsestype osv. Der har været blandet fremmøde. Nogle grupper har været små. Skal vi gøre noget ved konceptet? Skal der være mere tværgående diskussioner med fokus på samarbejde?

Man kunne lade være at tænke i bygninger. Invitere folk og blande på tværs af geografi, stillingskategori osv. TAP er ikke tidligere kommet til orde ved blandede grupper.

Vi er gået fra individuelle samtaler til fokusgrupper, hvilket har givet andre slags oplysninger og diskussioner.

Der er en oplevelse af, at serviceniveauet er meget større i Aalborg. Men der var også nogle forkerte opfattelser af serviceniveauet. Det er på et generelt niveau, ikke på den enkelte uddannelse. Det handler også om relationer, som er nemmere at opbygge når man sidder i samme bygning. Det er ikke alle, som oplevede denne forskel.

Det er ikke indtrykket, at det er et generelt problem. Der er måske en følelse af at være lidt langt væk fra "hovedkvarteret". Det er et spørgsmål om information, opfølgning, synlighed osv. Vi skal selvfølgelig være opmærksomme på at servicere KBH.

Det har været et problem, at der ikke var en TAP i KBH. Det er meget bedre nu, efter Kitt er blevet ansat.

Ift. nye ansatte kan det være en fordel med en oversigt over TAP'ers arbejdsområder. Hvem skal man gå til.

Der er rundering med D-VIP på vej. Nogle D-VIP har primært ansættelsessted ved instituttet.

Det generelle indtryk er, at det er nogle kendte problemstillinger, som kom frem ved runderingerne.

TAP ønsker mere synlig ledelse på bestemte lokationer. Der er nogle udfordringer med at have så mange lokationer.

### **Diskussion af de nye handleplaner:**

Introduktion til nye ansatte: Mentorordning, som der afsættes timer til, er nu skrevet ind i handleplanen.

Håndbog blev udarbejdet for et års tid siden.

Ph.d.-er har en buddyordning, men nu breddes det ud til andre nyansatte.

Arbejdsgruppen undersøger, om de kan holde et oplæg til næste SAU-møde.

Der skal måske også være en ordning for nyansatte, som er rekrutteret internt. Hvad er behovet for denne gruppe ansatte. Eks. overgange mellem stillingskategorier.

Der afholdes en "velkomst"-samtale – også for denne kategori af medarbejdere.

E-mail-politik ændres til outlook-politik. VIP'er skal bruge Outlook mere systematisk – eks. autosvar og brug af kalender.

Der mangler et "nybegynderkursus" i outlook da deltagere i kurser indtil videre har været erfarne brugere.

Det er vanskeligt at planlægge når kalendere ikke er opdateret.

Der skal udarbejdes en politik på området.

Sabbatical: Skal konkretiseres noget mere. Har stået i handleplaner i lang tid, men er ikke realiseret. Der er sket en vis nedsparring af timebank.

Det handler om at skabe sammenhængende forskningstid.

Der skal arbejdes bevidst med dette. Man kan lægge flere timer i undervisning på nogle semestre, så man kan holde undervisningsfri i andre, sammenhængende perioder.

Det er hensigten at man kan lave aftaler på den måde. Det har været en udfordring, at der er mange timer som skal nedspares fra timebanker. Det skal også sikres, at der er vejledere og undervisere med de rigtige kompetencer. Det behøver ikke nødvendigvis at være et helt undervisningsfrit semester, men er en fleksibel ordning, hvor man også bare kan undervise mindre i perioder.

Koordinering af undervisnings- og forskningstid: Tages med i ny handleplan, kræver noget mere arbejde.

Synlig ledelse: Arbejdet videreføres. Institut- og sekretariatsledelse vil være så synlig som muligt uden at det går ud over andre arbejdsopgaver.

***Der arbejdes videre med handleplanerne, som kommer til godkendelse ved næste SAU-møde.***

#### **Forslag til andre handleplaner:**

For mange opgaver for VIP'ere. Størrelse af projektgrupper er et problem. Måske kan vi tænke mere i videokonference. Det bliver en naturlig del af snakken om minimumstimetal og studieintensitet. Gruppestørrelser og andre måder at undervise og facilitere læring på vil indgå i dette arbejde.

#### **Fysisk arbejdsmiljø:**

Mini-spørgeskema sendes snart ud.

Trond og Johanne gennemgår resultaterne og handler på identificerede problemstillinger. Det forventes at være afsluttet inden sommerferien.

Man kan altid kontakte Johanne, hvis der er problemer med det fysiske arbejdsmiljø.

Fib. 13: Der er fulgt op på liste over behov for reparationer og forbedringer i Fibigerstræde 13. Campus Service vurderer at 80% er udbedret, men dette indtryk deles ikke af instituttet.

#### **Ad. 5. Sygefraværstatistik**

Trond gennemgår sygefraværsopgørelsen.

Overordnet ligger instituttet i overkanten af gennemsnittet for SAMF.

Der er et lille fald i sygefravær fra 2016 til 2017.

Der er langtidssygemeldinger i 2017, som påvirker gennemsnittet relativt meget. Flere af de langtidssyge er på vej tilbage i deres stillinger.

Ledelsen har fokus på forebyggelse af langtidssygemeldinger.

Der er ingen grund til særlige bemærkninger ift. sygefravær generelt eller ift. enkelte grupper.

Det er vigtigt at holde fast i, at folk skal melde sig syge, når de er syge – det er ikke nødvendigvis et udtryk for et dårligt arbejdsmiljø. Sygefravær er ikke altid en god indikator for noget. Vi skal dog kontinuerligt have fokus på langtidssygdom.

**Ad. 6. Status på overenskomstforhandlingerne**

Preben (TR) er ikke til stede.

Ledelsen ved ikke mere, end der bliver kommunikeret i pressen og fra universitetets ledelse.

Studieservice har meldt ud, at al undervisning vil blive afholdt efter konfliktperioden. Institutterne er ikke blevet spurgt inden denne udmelding, som kan være problematisk. Det bør tages op efter konflikten.

**Ad. 7. Frokoststuen i Kroghstræde 5**

Punktet udsættes til næste SAU-møde

**Ad. 8. Arbejds miljørepræsentanternes rolle**

Punktet udsættes til næste SAU-møde

Der afholdes et forberedende møde blandt instituttets arbejds miljørepræsentanter inden næste SAU-møde.

Valg til nye AR i Krogh 7 og KBH vil blive afholdt i august, og ikke i foråret som tidligere udmeldt.

**Ad. 9. Nyt fra institutleder**

Udgår

**Ad. 10. Nyt fra andre**

Udgår

**Ad. 11. Eventuelt**

Udgår