



*Kan frit distribueres
Godkendt*

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Anne Kyllingsbæk
Telefon: 99 40 92 26
Mail: annek@mp.aau.dk

Dato: 12-05-2021
Sagsnr.: 2020-234-00321

Dagsorden møde i Samarbejdsudvalg MP den 12. maj 2021

Deltagere: Kjeld Pedersen, Jette Marie Christensen (går kl. 11), Lars Rosgaard Jensen, Michelle Malaca Nielsen, Klaus Kjær, Kjeld Nielsen, Lars Diekhöner

Afbud: Brian Vejrum Wæhrens, Astrid Heidemann Lassen, David Hansen.

1. Godkendelse af referat og dagsorden

Bilag 1: Link til referat SU møde 3. marts 2021 på MP intra: https://www.intranet.mp.aau.dk/digitalAssets/992/992776_referat-su-3.-marts-2021.pdf

Godkendelse af referat fra sidste møde samt godkendelse af dagsorden til dagens møde.

Referat godkendt. Dagsorden tilføjes selvstændigt punkt (punkt 6) om høring vedrørende ny PBL-enhed.

2. Orientering fra formand og næstformand

Kjeld og Lars orienterer – blandt andet om corona, konstituering af Samarbejdsudvalget, prøvetid for VIP og ombygning af Fibigerstræde 16.

Corona

Vi lukker gradvist mere og mere op, som det også er fremgået af diverse mails fra central hånd. For eksempel er der nu åbnet op for udlandsophold for ph.d'ere. Det er primært de studerende, der er fokus på. Vi afventer fortsat en plan for, hvornår og hvordan alle ansatte kan vende tilbage på arbejde. Den formodes at komme efter 21. maj.

Vi har netop fået at vide at ministeriet sender 100 millioner ud til universiteterne, så vi kan gøre noget for de studerende. Pengene skal bruges i dette budget år. MP får en hel del – 735.000 kr. – da pengene fordeles efter praksistilknytning og antal studerende. Vi skal have set på, hvordan vi bruger midlerne. Det kunne være nogle workshops eventuelt med eksterne folk, praksisnær opsamling, vejledning ...

Forslag om at vende det med andre institutter og desuden inddrage koordinatorene på uddannelserne.

Konstituering

Er i store træk på plads og foreligger snarest.

Prøvetid for VIP

Orientering om at beslutningen omkring obligatorisk prøvetid for VIP er trukket tilbage. Det er fortsat en mulig-



hed vi kan benytte os af, hvis vi ønsker det, men det er nu et 'tilvalg'. Det skal bemærkes at det skal stå i stillingsopslaget i så fald vi ønsker at benytte muligheden.

Ombygning Fib. 16 – reovering af kælder

De forventer at gå i gang i marts 2022 og være færdige omkring december 2022 (der er tidligere meldt andet ud). Vi ser i øjeblikket på muligheder for genhusning. Så snart det er på plads, bliver det meldt ud på instituttet. Målet er, at vi forbliver så samlet som muligt.

Forslag om at tage studiepladserne i Fibigerstræde 14 i brug og eventuelt også gartnerbygningen. Tages med til CAS som vi samarbejder med omkring genhusningen.

Opfølgning:

Når **konstituering** er endeligt på plads og godkendt, sørger Anne for udmelding via MP Inside News, samt opdatering af hjemmeside.

3. Budget og Økonomi

Bilag 2: Budget follow-up, March 2021 på MP Intra > Economy and budget MP: <https://www.intra-net.mp.aau.dk/Guidelines/economy/>

Orientering og opfølgning på Budget 2021.

Budgetopfølgning vendt med afsæt i bilag – udvalget kom rundt om følgende:

- Udfordringen med at finde midler i budgettet til at dække underskuddet på ca. 1 million har vi fortsat. Nogle projekter er blevet forsinket på grund af corona, og vi kan desuden løbe ind i at nogle ph.d'er skal forlænges. Omvendt er nogle ansættelser, og dermed projekters levetid, også blevet skubbet.
- Annum sat ned (igen) – smertegrænset er nået. Der er skåret i annum af nød, for at få budgettet til at gå op. Samtidig er nogle af midlerne flyttet over til sektionerne i forsøget på at udnytte dem bedre og kunne fordele dem, der hvor der er behov.
- Budget 2022 – der skal være tid til, at vi kan drøfte næste års budget ordentligt. Vi venter pt. på den overordnede tidsplan for AAU så vi kan lægge vores egen. Ledelsen har planer om at gå i gang inden sommer med at se på rammen for budgettet (tidsplan eller ej).
- Budgetmodel og konsekvenser drøftet. Vi afventer pt. melding oppefra. På næste SU har vi et billede af, hvordan det kommer til at se ud.

4. Re-boarding – tilbage efter corona-hjemsendelsen

Drøftelse: hvordan sikrer vi en god tilbagevenden til arbejdspladsen for alle ansatte herunder håndtering af eventuel arbejdspukkel/arbejdspres – og hvordan holder vi motivationen oppe indtil vi reelt kan komme tilbage?

Kommentarer og pointer fra drøftelse:

- Vi er allerede tilbage nogle steder. Undervisningen er der åbnet mere op for. Vores laboratoriefolk er tilbage på fuld tid, og enkelte studiesekretærer er på campus på skift. Vores HR-medarbejdere er også inde og vende en gang i mellem.



- Som det ser ud nu, forventer vi en optrapning hvor vi kan møde ind på skift frem til sommerferien. Målet er at vi alle er tilbage fuldt ud efter sommerferien.
- Giv os klar og forståelig kommunikation, tak! (de officielle mails der kommer ud fra central hånd er ikke meget værd).
- Vi oplever pt. at folk lukker sig om sig selv, de byder ikke ind som før – forståeligt nok. Men det er et fa-resignal. Der er både en bekymring i forhold til "produktiviteten" (det faglige) for eksempel i forhold til forskningsansøgninger, men også en frygt for, at folk er groet fast derhjemme og måske kan have svært ved at komme af sted igen (det sociale). Vi bliver nødt til at gøre noget aktivt – det er ikke nok at sende en mail ud, når muligheden for at komme tilbage viser sig. Det er en kompleks situation, som vi skal gøre noget aktivt for at understøtte.
- Arrangementer af både faglig og social karakter i grupper, sektioner og på tværs er vigtige. Vi skal lære hinanden at kende igen.
- Vi skal have gang i Personaleforeningen igen – udendørs grillfest, fredagsbar ... ☺
- Alle ansatte har naturligvis et ansvar for at være opmærksomme på kolleger der mistrives eller "putter sig". Ledere, koordinatore, arbejdsmiljørepræsentanter skal være særligt opmærksomme på, om vi har kolleger der ikke møder op og som måske trækker sig. Vi skal følge det tæt, i tiden der kommer.
- Løsningen er ikke tvang (Du *skal* møde på arbejde/deltage i x arrangement) – det handler mere om at "lokke"; minde hinanden om værdien af kollegaskabet. Om at vi faktisk har brug for hinanden og er afhængige af hinanden – fagligt såvel som socialt.
- Men hvordan griber vi det konkret, hvem gør hvad?
Vi skal blandt andet have forskningsgrupperne i spil. Det skal på dagsorden ved næste gruppekoordinatormøde.

Opfølgning:

Kjeld og Jette arbejder videre med input. Kjeld Nielsen skubber gang i Personaleforeningen igen.

5. Lukning af sektion i København

Orientering og status på lukningen af vores sektion i København.

Kjeld orienterede om lukningen af sektionen i København – fra august har vi ikke længere ansatte i sektionen. Robotter og udstyr er hentet til Aalborg og lokalerne overdrages. Der er enkelte studerende tilbage, de håndteres fra Produktionssektionen i Aalborg. Sektionen er dermed lukket og et kapitel i instituttets historie er slut.

Opfølgning:

Anne sørger for at hjemmeside osv. bliver ajourført.

6. Høring vedrørende ny PBL-enhed

Bilag 3: Høringsmateriale er åbent og oplægget bliver tilgængeligt på: www.organisationsudvikling.aau.dk

Punkt tilføjet. Høringsmateriale sendt til udvalg på mail den 11. maj 2021.

Samarbejdsudvalgets kommentarer til høringsmaterialet:



- Vi oplever, at det i al hast er blevet besluttet hen over hovederne på os – det går for stærkt og vi er bekymrede for konsekvenserne – hvor blev inddragelsen af?
- Økonomi og finansiering. Det er uklart hvordan finansieringen er skruet sammen. Hvordan er for eksempel forskningen i PBL tænkt finansieret? Høringsmaterialet er mildest talt mangelfuldt på det område. Hvem skal betale regningen? ... Vi frygter en envejspengestrøm.
- Det strategiske sigte og synliggørelsen af AAU som en spydspids i forhold til PBL er vi med på, men den interne og praksisnære kobling mangler.
- Vi er bekymrede for, hvordan man vil sikre forankringen på fakulteterne og ude på institutterne med den nye organisering. Hvordan skal samspillet fungere i praksis?
- Hvad er det præcis PBL-enheden skal levere og hvordan? Det er ikke tydeligt, hvad det er, vi kan forvente – vi savner klare udmeldte succeskriterier. Det er reelt os, der lærer de studerende om PBL, det foregår herude, ikke i en central enhed.
- Vi skal på instituttet have gjort os klart, hvordan vi bedst kan udnytte de ressourcer, der bliver stillet til rådighed. Hvordan kan vi lukre på det vidensløft/den nye PBL-bølge der (forhåbentligt trods alt) er i vente? Kan vi holde fast i ambassadørkorpset, der er opbygget via Projekt DEEP, og hvordan bliver samarbejdet med e-læringskonsulenterne i CDUL? ... Det kræver nok at vi selv rækker en hånd ud og kommer aktivt ind i kampen.

Opfølgning:

Der udarbejdes et fælles høringssvar fra Instituttet med input fra Samarbejdsudvalget og de to studienævn på MP – ovenstående kommentarer tages med. Det endelige høringssvar sendes til orientering hos Samarbejdsudvalget.

7. Eventuelt

Lars fortalte at HSU har drøftet SSH i STEM og omvendt helt ned på uddannelsesniveau; altså konkret fordeling og flytning af SSH-elementer mellem de forskellige uddannelser. Hvordan er vi på instituttet blevet inddraget i det, og hvordan sikrer vi, at vi er med, når der skal træffes beslutninger?

Kjeld forklarede at man i ledelsen og i studienævnene er opmærksomme på problemet, og at vi pt. er blevet bedt om at beskrive de elementer, vi har i vores uddannelser, der er relateret til SSH. Vi gør meget ud af at understrege at SSH-elementerne i vores uddannelser er dybt forankret og relateret til det operationelle og tager afsæt i en ingeniørtilgang. Det kan godt være at ordene, vi bruger, er de samme, men det er ikke ensbetydende med at læringsindholdet er det. Der er ingen tvivl om, at vi skal være på mærkerne her.

7. Kommunikation til instituttet

Er der noget fra dagens møde vi skal kommunikere og hvem gør det?

Nej, formidles via de vanlige kanaler.

Opfølgning:

Anne lægger referat på MP Intra og tager det med i næste MP Inside News.