



Kan frit distribueres
Udkast

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Camilla Kristensen
Telefon: 9940 9905
Mail: cakr@mp.aau.dk

Dato: 31-08-2023
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Referat MP SU – møde den 31. august 2023

Deltagere: Jens Christian Moesgaard Rauhe (formand), Benny Endelt (Næstformand), Astrid Heidemann Lassen, Jette Marie Christensen (referent), Brian Vejrum Wæhrens, Lars Rosgaard Jensen, Kjeld Nielsen, Klaus Kjær, Lars Diekhöner, Karina Kjeldgaard Ludvigsen, Camilla Kristensen (referent)

Afbud:

Øvrige deltagere:

1. Godkendelse af dagsorden og opfølgning på referat.

Indstilling: Godkendelse dagsorden til dagens møde samt opfølgning på referat fra sidste møde (referatet tidligere godkendt).

Bilag 1: Link til referat i SU fra den 6. juni 2023: <https://www.intranet.mp.aau.dk/committees-councils/joint-consultation-committee/>

Referat:

Dagsorden og referat godkendes.

2. Orientering fra formand og næstformand

Indstilling: Formand og næstformand orienterer om:

- Resultat af kortlægning af arbejdsmiljø i sekretariatet og det videre forløb.
- Aktuelle planer vedr. lokaler/bygninger, herunder planer for Skjernvej.
- Proces for den årlige lønforhandling.

Bilag: ingen

Referat:

Kortlægning af arbejdsmiljø i sekretariatet:

Som opfølgning på resultaterne i den seneste APV undersøgelse, er der blevet taget initiativ til en kortlægning af arbejdsmiljøet i sekretariatet. Et eksternt konsulentfirma har lavet individuelle interviews med alle medarbejdere i sekretariatet og efterfølgende lavet en rapport på baggrund af samtalerne. Rapporten indikerer tilstedeværelsen af krænkelser, som kræver handling. Dekanen har derfor afholdt møde med sekretariatet for at forsikre om, at der tages hånd om situationen. Rapporten er af sagens natur fortrolig, hvorfor indholdet kun er



kendt af ledelsen.

Medarbejdersiden appellerer til, at man hurtigt reagerer på sager af samme karakter og også gør brug af eksterne konsulenter i fremtiden, hvis lignende tilfælde måtte opstå. AAUs overordnede regler på området opleves som meget generelle, hvorfor sekretariatet selv har sat en proces i gang omkring forebyggelse og fremtidig håndtering af krænkelser. Under samme punkt gøres der opmærksom på, at medarbejdere frit kan kontakte psykologisk beredskab - også uden om nærmeste leder.

Flytning

Skjernvej bliver opsagt pr. 31. august 2024. Der er for biolab og fysiklab fundet løsninger i FIB14 med inddragelse af relevante brugere. Placeringen af nanolab er endnu ikke endeligt fastlagt, men der arbejdes med to mulige løsninger. Relevante brugere inddrages i denne proces. Der budgetteres med 20 mio. kr. til ombygning og flytning af biolab og fysiklab på 20 mio. kr. som finansieres af instituttet. Der budgetteres med samme beløb til nanolab, men dette finansieres af fakultetet. Der igangsættes en proces for flytning af medarbejdere til kontorer i fib16 hvor berørte personer inddrages i processen. Flytningen skal drøftes i institutrådet og med øvrige relevante sparringpartnere.

Lønforhandling

Processen for den årlige lønforhandling er sat i gang. Frist for indstillinger er den 15. september. TAP og VIP-puljen er begge på 0,75% af lønsummen. Nyt tiltag – det er tilladt på institutniveau at melde ud, når lønforhandlingerne er færdige.

3. Resultat af ny-udpegning af SU-medlemmer og drøftelse af "Rules and Procedures"

Indstilling: *Institutleder orienterer om resultatet af den nylige udpegning af SU-medlemmer efterfulgt af en drøftelse af instituttets "Rules and Procedures" for SU-udvalget.*

Bilag 2: Link til "Rules and Procedures": <https://www.intranet.mp.aau.dk/committees-councils/joint-consultation-committee/>

Referat:

Alle repræsentanter har stillet op til genvalg og fortsætter i SU. Diverse faglige organisationer har været involveret i processen. Benny fortsætter som næstformand. De løbende aftalte ændringer af bl.a. sammensætningen af SU-medlemmer indarbejdes i forretningsordenen. Der er 4 repræsentanter fra ledelsessiden og 6 repræsentanter fra medarbejdersiden, repræsenteret af henholdsvis: 1 lab. TAP, 1 adm. TAP, 4 VIP.

4. Universitetets/fakultetet og instituttets økonomiske situation

Indstilling: *Institutleder orienterer om den aktuelle økonomiske situation på universitetet/fakultetet og instituttet.*

Bilag: Ingen

Referat:



Bestyrelsen har besluttet at AAU skal have en fri egenkapital på 60 mio. inden udgangen af 2025. Det betyder bl.a., at vi på MP skal forbedre vores nuværende resultat, hvorfor der er indført indkøbsstop og der er fokus på størst mulig finansiering gennem projektmidler, hvor dette er muligt.

5. Optag på instituttet uddannelser pt

Indstilling: *Instituteder orienterer om optaget på instituttets uddannelser pt.*

Bilag 3: Link til optagelsestal: http://www.adm.aau.dk/budgetplan/access_auc/dwkot/stadswwsm/ansog1.html

Referat:

Optag på vores uddannelser ser godt ud både på bachelor- og kandidatuddannelserne med en forventet fremgang på over 40 studerende. Det endelige studentertal kendes først endeligt, når vi ser, hvem der dukker op. Ligeledes er frafaldet i løbet af første studieår lavere end tidligere år, men også her kendes det endelige studentertal først, når vi ser, hvem der kommer til semesterstart. Tak til alle for indsatsen.

6. Ferie – forhåndsreservering og varsling

Indstilling: *I lighed med sidste år varsles medarbejderne om afholdelse af 5 ugers ferie i september, når det nye ferie-år starter. Vi varsler ferien til afholdelse i uge 42 2024 (efterårsferien), den 22., 27., 28., 29. december 2023 (julen) og 10. maj 2024 (Dagen efter Kristi Himmelfartdag) samt uge 29, 30, 31 i 2024 (sommerferie). I januar 2024 forventes de særlige feriedage varslet til afholdelse 25, 26. og 27. marts samt 2. og 3. april (påskens). Ferien kan flyttes, men kan ikke aflyses. På den måde sikrer vi, at al ferie bliver afholdt. SU bedes drøfte varsling af feriedage.*

Bilag: Ingen

Referat:

Varsling af ferien bliver meldt ud som planlagt. Ferien kan flyttes, men ikke aflyses. Der gøres opmærksom på en fejl i indstillingen. Varsling af efterårsferien vedrører uge 42 i 2024 og ikke 2023. Det er vigtigt at medarbejderne sørger for at flytte deres ferie, hvis ikke de holder ferie på de varslede tidspunkter, idet dette kan have konsekvens for f.eks. arbejdsskadeforsikring af medarbejdere. Der vil i år ske individuel varsling af ferie for medarbejdere, hvis ansættelse forventes at ophøre i løbet af ferieåret.

7. Institutstrategi

Indstilling: *Opfølgning på institutstrategi, herunder drøftelse af værdigrundlag, udkast til ledestjerner og input til den videre proces.*

Bilag 4: *Værdigrundlag, vision, mission og ledestjerner*

Bilag 5: *Strategiproces*



Referat:

Medarbejdersiden finder det vanskeligt at tale strategi, mission og vision i en krisetid, hvor trivlsen, motivationen og fællesskabsfølelsen er udfordret og appellerer til en mere nuanceret drøftelse i forbindelse med strategidiskussionen. Ledelsen anerkender situationen og er enig i, at et godt fundament og en organisation i trivsel er vigtigt for implementeringen af strategien. På samme tid understreger ledelsen strategiens vigtighed for Institutets fremtidige virke. Et samlet SU beslutter derfor at fortsætte drøftelserne om den kommende strategiproces, som lægger op til bred medarbejderinddragelse.

Medarbejdersiden udfordrer strategiens betydning, idet det er oplevelsen, at den øverste ledelse på universitet træffer beslutninger, som har konsekvenser for de strategiske beslutninger på Institutniveau og som ikke står til diskussion. Kort sagt gives der udtryk for, at Institutets selvstændighed er og bliver udfordret. Ledelsen argumenterer for, at strategien kan være et værktøj til dialog med dekanen og kan tydeliggøre Institutets strategiske valg og styrkepositioner. Der er enighed i SU om, at dekanen bør inviteres ind i strategiprocesen for at sikre alignment med fakultetet og Universitet som helhed.

Der gøres opmærksom på, at der lægger en stor opgave i at få medarbejderne til at engagere sig i strategiprocesen. Formålet med strategien bør præciseres og tydeliggøres for at medarbejderne motiveres til at gå aktivt ind i processen. Strategien skal ikke bære præg af flokler og tomme hensigtserklæringer, men være et aktivt redskab til at sætte retning for instituttets fremtidige virke. Der er behov for en stærk "vi" følelse, hvis strategien skal lykkes. Der argumenteres for, at selve processen kan være med til at skabe denne fællesskabsfølelse.

Kommentarer til procesplanen:

- Medarbejdersiden ytrer bekymring for tidsplanen, herunder den foreslåede workshop den 12. oktober 2023. Qua den nuværende situation og tidshorizonten foreslår medarbejdersiden, at en mindre gruppe f.eks. koordinatorene mødes i oktober med henblik på at konkretisere det, man ønsker medarbejderne input til. Forud for mødet foreslås det, at man indhenter inspiration til indsatsområder i sektionerne.
- Qua den økonomiske situation er det besluttet, at Institutet selv faciliterer strategiprocesen og ikke benytter eksternt bureau til opgaven.

8. Eventuelt

Forslag:

HSU – kort opfølgning fra seneste møde.

EVU og håndteringen af samme i det nye kommunikations-setup.

Opfølgning:

Claus refererer fra det seneste HSU-møde. Referatet af HSU findes på universitetets hjemmeside.

EVU - der er en generel bekymring for om opgaven omkring rekruttering kan løftes i det nye kommunikations-setup.

Kommunikation til instituttet

Indstilling: *Er der noget fra dagens møde vi skal kommunikere til nogen – og hvem gør det?*



Opfølgning: