|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **Tilstede** | | | | **Fraværende** | |
| **Medlemmer:** | | Referant: Amra Ibrisevic  Chairman: Kjeld Pedersen (KP)  Deputy Chairman: Lars Rosgaard Jensen (LRJ)  Jette Marie Christensen (JMC)  Klaus Kjær (KK)  Lea Thiesen (LT)  Kjeld Nielsen (KN)  Lars Diekhöner (LD)  Brian Vejrum (BV)  Astrid Heidemann Lassen  Matteo Fumagalli | | | | **Suppleanter:**  Karina Boller Jensen (KBJ)  Charlotte Zoey Søndergaard (CZS)  Vladimir Popok (VP)  Jan Schjødt-Thomsen  Thomas Ditlev Brunø  Peders Søberg | |
| **Dagsorden** | | | | | | | **Referat** |
| **Punkter** | | | **Bilag/ Forslag** | **I/B/D** | **Kommentarer/ Ansvarlig:** | |
|  | 1. **Godkendelse af tidligere referat og dagsordenen + information fra Institutlederen og næstformanden** 2. **Orientering om instituttets prioritering af undervisnings/forskningsområdet fremstillingsteknologi/virksomhedstekno-logi** 3. **Drøftelse af proces omkring fordeling af opgaver fra opsagte medarbejdere i F19 og fremtidig proces omkring fordeling af arbejdsopgaver** 4. **Orientering om instituttets strategisk indsats i Esbjerg** | |  | I | KP/LRJ | | 1. Dagsorden og referat fra sidste møde blev godkendt med bemærkning om, at punkt 1 i dagsordenen skulle være delt over flere punkter.   KP orienterede om drøftelser med DTU om overflytning af robotgruppen i Kbh. til DTU og at man samtidig arbejder med muligheden for at flytte uddannelsen Autonomne systemer til DTU.  LRJ orienterede om et ekstraordinært FSU møde den 7/2 2019, hvor processen ifm. lukning af uddannelserne i København blev drøftet.  Der blev spurgt til huslejeudgiften i Kbh. KP svarede, at MP skal betale husleje for vore kontorer i KBH i et par år endnu, Vi forsøger at afhænde dem i takt med antallet af ansatte. København vil kunne påvirke den økonomiske situation for MP.   1. KP afviste, at afskedigelserne er udtryk for lukning af forskningsområdet fremstillings-/virksomhedsteknologi 2. Medarbejderne gav udtryk for, at det er frustrerende at der ikke er styr på fordeling af opgaverne, når medarbejdere afskediges. KN gav desuden udtryk for frustration over at medarbejderne ikke har været involveret i processen omkring afskedigelserne. Dette skal ikke kun ses som en kritik af MP’s ledelse, men som en generel kritik af hele ledelsen på AAU.   KP svarede, at det har været vanskeligt at planlægge uden de afskedigede, da beslutningen jo først skulle være endelig, og da de afskedigede jo principielt skal arbejde indtil sommer. Desuden ønsker ledelsen, at medarbejderne inddrages i planlægningen. Da afskedigelser er personalesager er det ikke muligt at involvere medarbejdere i processen.  Medarbejderne oplever, at undervisningsfordelingen lige nu er meget kaotisk. Vi skal finde en bedre måde at gøre det på i fremtiden. Gennemsigtig proces i denne situation er meget vigtigt for de ansatte. Medarbejdersiden udbad sig hjælp fra ledelsen til at prioritere i opgaver, når arbejdsbyrden oversteg de forhåndenværende ressourcer.  Det blev aftalt at holde et ekstraordinært møde i SU i april for at drøfte arbejdsbelastning og planlægningsproces, så vi kan finde nogle konkrete løsninger inden planlægning af efteråret.   1. KP: Der er en proces i gang omkring Esbjerg, men der kan endnu ikke orienteres. Medarbejderne i Esbjerg bliver de første til at høre om det. |
|  | **Revideret budget for 2019** | |  | I | KP | | Revideret budget for 2019 blev præsenteret. Præsentation vedhæftes referatet. Antal STÅ i KBH er faldende. VIP-løn er også faldende. TAP-løn bliver øget på grund af sammenlægningen med Matematik, det modsvares af en tilsvarende indtægt.  Muligheder for at reducere huslejeudgifter, herunder at fraflytte Skjernvej før tid, blev drøftet. KP orienterede om byggeprocessen vedr. laboratorier, som desværre ikke kan forceres, hvorfor en hurtigere fraflytning af Skjernvej ikke er mulig. |
|  | **Tilpasning af aktiviteter og opgaver til reducerede ressourcer:**   * **Undervisning** * **Administrative opgaver** * **Laboratorier** | |  | D | KP/Alle | | Undervisningsbelastningen efter personalereduktionerne blev drøftet, da nogle p.t. oplever alt for høj belastning. Medarbejderne efterlyser klare meldinger fra ledelsen til både medarbejdere og studerende om, hvordan dette håndteres.  Ledelsen igangsætter en proces for at reducere undervisningsbelastningen (færre kursusgange pr. ETCS, større grupper, workshop i stedet for kurser osv.) med udgangspunkt i en god dialog. Der er p.t. indkaldt til et møde den 18. marts, men der er også behov for en proces efterfølgende.  JMC orienterede om udfordringer i administrationen med mange nye opgaver, der decentraliseres. Samtidig har vi reducerede ressourcer som følge af to opsagte/nedlagte stillinger og to fuldtids sygemeldinger.  BV: Det er vigtigt for VIP-ansatte at de præcis ved, hvem de kan gå til i administrationen med de forskellige opgaver.  JMC: Vi vil opdatere informationer på Intranet hurtigst muligt, så man er ikke i tvivl hvem man skal henvende sig til.  KP: Der har også været personalereduktion på TAP LAB, da der ikke bliver slået op en ny stilling i stedet for Mette. Ledelsen er opmærksom på, at ledelsesopgaven skal løftes.  LAB i KBH fortsætter så længe der er behov for det ift. de studerende og Volker Krugers projekt. |
|  | **Sammenlægning af administration for MP og MATH.**  Alle administrativt ansatte hører herefter til MPs SU. | |  | I | JMC | | JMC orienterede om, at der nu er etableret et fællessekretariat for MP og Math. Administrativ personale fra MATH er nu ansat på MP og hører også under MP’s SU. LT er repræsentant for hele TAP-gruppen.  Vi er i gang med at finde gode måder at servicere de to forskellige Institutter på, hvilket ikke er uden udfordringer. |
|  | **ETC.** | |  |  |  | | Vi skal snart have en genudnævnelse for SU. Vi skal også snart diskutere størrelsen på udvalget sammen med TR. Der indkaldes til et møde med TRer i april, hvis det kan lade sig gøre.  VIP tilstedeværelse på FIB blev drøftet. Mange ansatte arbejder hjemme, og selv når de er her, er deres døre lukkede Det giver et bedre arbejdsmiljø, hvis man møder sine kollegaer jævnligt, Måske skulle vi sætte fokus på det og diskutere, hvordan vi kan kommunikere ud til alle medarbejdere at tilstedeværelse på MP er en vigtig del af et godt arbejdsmiljø. |