



		<b>Tilstede</b>			<b>Fraværende</b>	
<b>Medlemmer:</b>		Referent: Amra Ibrisevic  Chairman: Kjeld Pedersen (KP) Lars Rosgaard Jensen (LRJ) Kjeld Nielsen (KN) Lars Diekhöner (LD) Brian Vejrum (BV) Klaus Kjær (KK) Christine Steenberg Pedersen (CSP) Astrid Heidemann Lassen (AHL) Jette Marie Christensen (JMC)			David Hansen (DH)	
<b>Dagsorden</b>						
Punkter		<b>Bilag/ Forslag</b>	<b>I/B/D</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Referat</b>	
1.	<b>Godkendelse af dagsorden samt meddelelser fra Instituttleder og næstformand</b>	Notat fra HR til FSU	I	KP/LR	Dagsorden blev godkendt. Ros til at den er mere uddybet end tidligere.  KP: Det går godt med online undervisningen, bedre end forventet. Der er udfordringer med undervisning og forskningsprojekter, som er afhængige af laboratorier og virksomheder.  LRJ: I mandags blev der afholdt et ekstraordinært FSU møde pga. corona situationen. Det centrale HR har udarbejdet et skriv vedr. coronasituationen. Notatet sendes ud med referatet.	
2.	<b>Retningslinjer for fordeling af arbejdsopgaver på instituttet.</b>	Aktivitetsplanlægning notat fra arbejdsgruppen	D	LR	I de sidste par semestre har fordelingen af arbejdsopgaver været en relativ kaotisk proces med fordeling af undervisning meget tæt på semesterstart og en forventning af at medarbejderne/gruppekoordinatorerne selv løste de problemer som opstod. Derudover er der ikke en ensartet og gennemskuelig opgørelse af de enkelte grupper og medarbejderes kapacitet grundet f.eks. tvivl omkring opgørelse af frikøb. Dette besværliggør fordelingen af arbejdsopgaver yderligere Derfor ønsker medarbejdersiden at få drøftet og opstillet retningslinier for fordelingen af arbejdsopgaver på instituttet herunder:	
		1) Ensartet opgørelse af arbejdsopgaver såsom frikøb mv.				

				<p>2) Afklaring af rammer for de enkelte arbejdsopgaver (undervisningsopgaver er afklaret men de resterende opgaver mangler beskrivende retningslinier)</p> <p>3) Tidlig deadlines for kommunikation af undervisningsopgaver ud til gruppekoordinatorerne</p> <p>Arbejdsfordelingen blev drøftet i SU. Synspunkter fra drøftelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi har en meget uensartet måde at gennemføre planlægning i grupperne. Vi mangler fælles rammer fra instituttet.</li> <li>• Fri forskningstid er meget skævt fordelt både på medarbejderniveau og på gruppeniveau. Vi skal finde ud af, hvor meget fri forskning vi har råd til på Institutet og fordele det bedre.</li> <li>• Frikøbet betragtes meget forskelligt, da nogle projekter ikke tillader frikøb, hvor andre er næsten helt baseret på frikøb.</li> <li>• Alle medarbejdere skal være involveret både i forskning og undervisning. Det er uholdbart, at professorer og andre seniorer frikøber sig i stort omfang og ikke bidrager til undervisningen.</li> <li>• Vi skal planlægs mæssigt finde en model, som vi alle sammen kan være tilfredse med, og som skaber ensartethed og gennemsigtighed</li> <li>• Frikøb er ikke en ensartet størelse, og figurerer forskelligt i administrative opgørelser vi har - og også i lønbudgetterne. Medfinansieringen opgøres ofte som frikøb, selv om det ikke er en arbejdsbelastning.</li> <li>• Vi skal fokusere mere på ensartet arbejdsbelastning, og fokusere mindre på timetal i excel arket. Det skal være gennemsigtigt uden at være rigtigt.</li> <li>• Det handler om at arbejde med kulturen.</li> <li>• Vi skal passe på med millimeterretfærdighed, men gå efter en fair fordeling.</li> <li>• Kultur fremfor regler, men vi skal have klarhed og skriftlighed.</li> <li>• Forskningsgrupperne kan godt gå i gang med at planlægge efteråret, selv om rekvisitionerne først ligger 1. maj. Det er kun en lille del, som ændres.</li> </ul> <p>Der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af VIP medlemmerne i SU, som udarbejder principper for arbejdsfordeling. Der tages udgangspunkt i det tidligere notat, hvor der var principper primært for adjunkter, postdoc og phd. Notatet udsendes sammen med referatet.</p>
--	--	--	--	--

					Parallelt arbejdes videre med et planlægningsredskab for undervisningen. Der er allerede nedsat en arbejdsgruppe bestående af JMC, Jens Rauhe, Jens Andreasen, Gitte Bach og Lisbeth Fredberg.
3.	<b>Kort orientering om årsregnskab 2019 og rebudget 2020.</b>	Årsregnskab 2019 og rebudget 2020 - SU	I	KP	<p>Årsregnskabet for 2020 er afsluttet med et negativt resultat på ca 1 mio. kr. En væsentlig årsag hertil er at vi er blevet bedt om at afsætte flere penge til afskrivning på projekter, end vi selv vurderer nødvendigt.</p> <p>Der er lavet justeret budget for 2020. Vores forbrugsmuligheder på baggrund af ændrede indtægtsrammer fra universitetet er uændrede, da resultatkravet er ændret tilsvarende. Mere ekstern omsætning har dog betydet øget aktivitet.</p> <p>Den nuværende situation kan have økonomiske konsekvenser på projekterne. Der laves budget opfølgning på alle projekter ultimo april måned.</p>
4.	<b>Trivselsbarometer 2019</b>	Rapporter med AAUs trivselsbarometer 2019 MP	I		<p>Vi har nu modtaget trivselsbarometer for 2019 for hele instituttet og for de enkelte enheder. Trivselsbarometeret er drøftet 26.02 i AMIU og indgår i arbejdet med APV 2020.</p> <p>Der er faldende trivsel stort set på alle parameter på Institutet i forhold til sidste år - og det er bekymrende. Det skyldes nok afskedigelsesrunde og den generelle arbejdspress. Der har også været tre tilkendegivelser af mobning/chikane. Det er helt uacceptabelt. Der meldes ud, at det er vigtigt, at man taler med nogen (hvis ikke leder så AMR, TR eller lign.), så vi kan gøre noget ved det.</p> <p>Synspunkter fra drøftelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trods den falende trivsel klarer vores Institut sig godt, sammenlignet med andre Institutter.</li> <li>• Det er blevet meldt ud oppefra at disse slags problemer skal klares lokalt. Vi skal selv finde ud af hvordan vi kommer videre med det.</li> <li>• Vi må fortsætte arbejdet med at tilpasse undervisningsopgaver og levere lidt mindre end vi er vant til.</li> <li>• Det er vigtigt at vi forholder os til problematikken lokalt.</li> <li>• Udfordringen er, at det er en balance: når vi skærer ned i undervisningen bliver folk frustreret over ikke at kunne levere en god indsats.</li> </ul>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Processn omkring undervisningsbelastningen har været god. Kan vi arbejde videre på samme måde med work-life balance?</li> <li>• Vi skal rette fokus mod vores kerneopgaver.</li> </ul> <p>Spørgsmålet om work-life balance sættes på dagsordenen i gruppen af forskningsgruppekoordinatorer, når det har været drøftet med AMIU jf. punkt 5.</p>
5.	<b>Arbejdsmiljødrøftelse i juni?</b>		B	KP	<p>Arbejdsmiljøudvalget skal én gang årligt (inden 1. juli) have en arbejdsmiljødrøftelse, hvor man evaluerer og sætter nye mål for arbejdet. Referat fra drøftelsen sendes til dekan og FSU.</p> <p>AMIU på MP inviterer SU med i en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i juni med henblik på fælles drøftelse af indsatser vedr. det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø.</p> <p>SU hilser initiativet velkomment og ser frem til drøftelsen.</p>
6.	<b>Ny ferielov.</b>	<p>AAU regler ang. Ferie</p> <p>Ændringer i den nye ferielov</p> <p>Guide til den nye ferielov.</p>	D	JMC	<p>JMC orienterede kort om den nye ferielov:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle medarbejdere overgår pr. 1. september 2020 til den nye ferielov og hermed samtidighedsferie.</li> <li>• Fra den 1. maj 2020 til den 31 august 2020 er der derfor en forkortet ferieperiode, miniferieåret, hvor medarbejderne har op til 16,64 feriedage til rådighed.</li> <li>• De 5 årlige feriefridage er ikke omfattet af ferieloven og derfor har medarbejderne fra 1. maj 2020 også disse dage til rådighed.</li> <li>• Man har som medarbejder mulighed for at holde op til 21,64 dages ferie i perioden 1. maj-31. august</li> </ul> <p>Regler for fastlæggelse og varsling af ferie er uændrede i den nye ferielov. Direktionen har besluttet, at AAU tillader, at medarbejder og leder aftaler op til 2,08 dages ferie på forskud. Det betyder, at den ferie medarbejderen optjener i indeværende måned kan holdes med det samme, fremfor at vente til måneden efter.</p> <p>Der var planlagt et informations- og spørgsmålmøde om den nye ferielov for alle medarbejdere på instituttet fredag den 13 marts. Det blev aflyst med hjemsendelsen.</p> <p>SU foreslår, at mødet gennemføres som et webinar. JMC arbejder videre med det.</p>

					Klaus Kjær har en god guide til den nye ferielov. Den medsendes med referatet.
7.	<b>Ansættelsesmæssige ændringer på MP</b>	Notat om ansættelsesmæssige ændringer på MP 2019-2020			<p>KP orienterede kort om de ændringer der har været blandt personale siden januar 2019. Bilag vedhæftet.</p> <p>Der blev opfordret til øget ledelsesmæssig kommunikation om udviklingen på instituttet og de nødvendige ændringer.</p>
8.	<b>Evt.</b>		1		Trivsel under hjemsendelse blev drøftet, herunder et forslag om og opfordring til virtuel kaffepause i grupperne.