



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 25-11-2020
Sagsnr.: 2020-234-00304

Referat Møde Samarbejdsudvalg Materialer og Produktion

Tid: Onsdag den 25. november 2020 kl. 9.00-11.00

Sted: Fib 14 – lokale 56 + Teams

Deltagere: Kjeld Pedersen, Jette Marie Christensen, Lars Rosgaard Jensen, Brian Vejrum Wæhrens, Christine Steenberg Pedersen, Klaus Kjær, Kjeld Nielsen, Lars Diekhöner

Afbud: David Hansen

Øvrige deltagere: -

REFERAT

1. Godkendelse af referat og dagsorden
<i>Godkendelse af referat fra sidste møde samt godkendelse af dagsorden til dagens møde.</i>
<i>Bilag 1: Link til referat SU møde 7. oktober 2020 på intra: https://www.intranet.mp.aau.dk/digitalAssets/888/888001_su-moede-7-oktober-2020_.pdf</i>
<i>Bilag 2: Link til opdateret Forretningsorden for SU på intra (jævnfør punkt 4 i referat af 7. oktober – antallet af medlemmer fra ledelsesside ændret fra fire til tre): https://www.intranet.mp.aau.dk/digitalAssets/913/913630_rules-of-procedure-for-the-joint-consultative-committee-mp--version-2020--godkendt-og-underskrevet-.pdf</i>
Referat og dagsorden godkendt.
<i>Hvem gør hvad: ... Vi får lidt bedre styr på mødebookningen fremover – og holder enten møderne digitalt eller fysisk og skiltes tydeligt med, hvad vi gør.</i>
2. Orientering fra formand og næstformand
<i>Kjeld og Lars orienterer – blandt andet om corona og lønforhandlinger.</i>
<i>Bilag: ingen</i>
Corona: Det kører ok – vi har styr på situationen. Vi har generelt haft få smittede hos os. Det viser, at vores medarbejdere generelt er gode til at følge retningslinjerne og passe på sig selv og hinanden. Det skal vi blive ved med. Vi fortsætter desuden med at arbejde hjemmefra, når det er muligt. Det er vigtigt, at vi fortsat er opmærksomme på nye, unge medarbejdere og medarbejdere, der ikke har det store netværk.



Spørgsmål/kommentar fra medarbejdersiden: Det er uklart, hvad vi skal levere i de situationer, hvor nogle studerende ikke kommer til undervisningen – hvad skal vi tilbyde? Altså ikke, når der er tale om hele holdet, men hvis nogle studerende vælger at blive væk, eller er sendt hjem i en kortere eller længere periode. Hvad har de krav på? og hvad er vores mål?

Svar: Vi er forpligtede til at tilbyde digital undervisning – for eksempel ved at sætte et kamera op og streame – i de tilfælde, hvor et helt hold er sendt hjem, eller når nogle studerende fra holdet er sendt hjem (for eksempel studerende bosat i en af de syv kommuner, der netop har været lukket ned). Vi er ikke forpligtede til at levere digital undervisning i tilfælde, hvor studerende vælger at blive hjemme, fordi de er utrygge. Vi har tilpasset vores fysiske rammer efter retningslinjerne og tilbyder derfor fortsat fysisk undervisning. Følger man som studerende selv retningslinjerne om at holde afstand, bruge mundbind, spritte af osv., er det derfor sikkert at møde op til undervisningen.

Flere efterlyser et forum for erfaringsudveksling omkring digital undervisning (viden og regler). Det findes tilsyneladende ikke på universitetet. Skal vi lave noget lokalt?

Lønforhandlinger: Vi er færdige med lønforhandlingerne både på VIP og TAP. Resultatet skulle være godkendt fra begge sider i næste uge og meldes derefter ud. Knap ½ mio. kr. er fordelt – heraf godt 100.000 til TAP (1,0 % af lønsummen).

Adjunkt og professor-forfremmelsesprogrammer: Lars fortalte, at de to programmer nu har været i høring, og at man havde taget positivt imod de høringssvar, der var blevet afgivet. Det er blandt andet blevet mere tydeligt hvad processen er, og hvad der sker, hvis man ikke opfylder kravene.

Hvem gør hvad: -

3. Økonomi: resultat 2020 og budget 2021

Orientering og drøftelse.

Bilag 3: Budgetmateriale nov. 2020

Bilag 4: Indtægtsrammer MP 2021-23

Gennemgang og drøftelse af budget. Vi har overskud i 2020. Vi har fået lov at budgettere med underskud i 2021 på grund af fald i indtægtsrammen.

- Vores indtægtsramme falder hovedsagligt som følge af fald i STÅ primært i Kbh. Projekterne hjælper os heldigvis, men der er dog fortsat en nedgang på ca. 2 mio. kr.
- Vi skal hente 1 million i løbet af året.
- Der er som følge af faldende indtægter skåret i udgifterne. Forbrugsudgifter (rejser og indkøb) er reduceret, blandt andet da hele Universitetet er pålagt 25% besparelser på rejseudgifterne (rejser der betales af instituttet). Rejser der finansieres af projekter, er ikke underlagt denne besparelse. Der er indlagt en ikke-udmøntet besparelse på 1 mio. kr. på lønbudgettet, som skal findes i løbet af året på vakancer med videre.

Hovedpointer fra drøftelsen:

- Frikøb og medfinansiering blev drøftet. Den stigende projektindtægt medfører mere medfinansiering, som presser os ressourcemæssigt.
- Huslejeudgiften blev drøftet. Det vil være godt, hvis vi kan få samlet aktiviteterne på FIB. Byggeprocessen trækker ud.



- De fortsatte besparelser er uholdbare. Vi er nødt til at se på det fundamentale. Vi kan ikke blive ved med at skære ned. Det kræver en radikal strukturændring, hvis vi skal løse det.
- Udgifter til fællesbidrag stiger fra 2020 til 2021. Det er med til at presse budgettet.
- Flytning af 1. studieår og de økonomiske konsekvenser af det? Opsigelse af bygningerne på Strandvejen giver besparelser på husleje på fakultetsniveau. Det skal afklares, hvad det koster at huse dem på Campus.
- Økonomien ser desværre ikke bedre ud, i årene der kommer. Vi falder i STÅ. Lukningen af København spiller selvfølgelig ind, men antallet af studerende falder også generelt. Der er færre studerende, der skal undervises, men vi skal holde det samme antal kurser. Det eneste vi "sparer" er projektvejledning.
- Budgetprocessen har ikke være tilfredsstillende. Det er principielt ikke i orden, at vi får indtægtsrammen så sent, at det ikke er muligt at nå at drøfte det i Samarbejdsudvalget (SU). Der er en erkendelse på universitetet af, at der skal ses på budgetprocessen. Medarbejderne sørger for, at det bliver taget op i Fakultetets Samarbejdsudvalg (FSU) og Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

Hvem gør hvad: Lars Rosgaard går videre med problematikken omkring budgetprocessen i diverse udvalg.

4. Krænkende adfærd – sexisme

Fakultet opfordrer alle samarbejdsudvalg til at drøfte krænkende adfærd og sexisme på arbejdspladsen – er der behov for specielle tiltag på instituttet?

Bilag 5: Link til Procedure for håndtering af krænkende adfærd over for medarbejdere ved aau: <https://www.haandbog.aau.dk/dokument/?contentId=366672>

Vi har set mange sager i Danmark. Vi ved, at det forekommer – også på universiteterne. Hvad, der måske var okay for ti år siden, er det ikke i dag. Der er nogle ting, vi skal arbejde med.

Vi er enige om, at der skal en kulturændring til. Vi skal hjælpe hinanden, få sat gang i dialogen og have en løbende opmærksomhed på det. Det er vigtigt, at vi i fællesskab finder en måde at gøre det på.

Den store opgave ligger i at få afstemt opfattelsen af, hvad krænkende adfærd er. Vi har hver vores personlige opfattelse og grænse for, hvad der er okay, og hvad der ikke er. Vi vil have en kultur, hvor vi hjælper hinanden med at være opmærksomme på det, og hvor det er okay at melde klart ud i situationen: "Det du gjorde/sagde er ikke i orden". Sådan at vi kan tage dialogen løbende.

Vi skal forebygge og tage tingene i opløbet – arbejde med at det ikke bliver til sager.

Der er bred enighed om, at vi mangler redskaber til at håndtere konkrete situationer. Det ville være godt, hvis vi havde nogle redskaber på universitetet generelt, som vi kunne bruge på tværs. Man kan som underviser for eksempel stå i en situation, hvor de studerende anonymt angiver i evalueringer, at 'der er noget', og at man skal følge op. Men der er ingen hjælp at hente i forhold til, hvordan man så reelt skal gøre det. Det er et problem.

Vi skal også have lavet et godt system, der kan håndtere klager – have nogle gode procedurer for det. Det er også vigtigt, at det går hurtigt, sagerne må ikke trække i langdrag. Det er en uholdbar situation for alle parter.

Det er en meget svær balancegang. Det skal ikke dyrkes. Det skal ikke misbruges. Der er altid to sider. Men hvor glatpolerede skal vi være? Vi skal også have undervisere med karakter.

Det skal være tydeligt, hvor man skal henvende sig, og hvilken hjælp man kan få, hvis man føler sig krænket. Vi skal opfordre til, at man står frem, så vi kan få taget fat i de tilfælde, der er. Det er i øvrigt meldt ud til de studerende, hvordan de skal forholde sig. Universitetets procedure er ligeledes meldt ud generelt til ansatte.



En mulig dialogmetode: dilemmaspil omtalt i medierne, som via konkrete cases sætter fokus på vores forskellige opfattelser og tilgange til problematikken. Vi prøver dilemmasplet af i Sekretariatet og ser på, om det er en god metode til at sætte gang i dialogen og om det eventuelt kan bruges på instituttet generelt.

Idé: kunne vi invitere en adfærdsforsker indenfor som kunne hjælpe os med at facilitere dialogen, pege på mulige værktøjer, vi kan sætte i spil når situationen opstår og samtidig give nogle årsager til hvorfor man reagerer, som man gør (begge parter). Måske både ved større arrangement eller som konfliktløser i en konkret situation.

Vi skal have øje for nyansatte – særligt helt unge og udenlandske medarbejdere, der bliver ansat hos os. De skal klædes på til at kunne agere i det og have redskaberne til at gøre det. Vi skal tænke det ind i vores onboardingproces. I forhold til udenlandske medarbejdere kan et tæt samarbejde med ISU (International Staff Unit) være en rigtig god idé – de sætter netop fokus på den danske kultur, og de forskelle der kan være.

Vi skal også støtte vores phd studerende, og huske dem på at gøre brug af phd coachen.

Vi har desuden haft emnet oppe i AMIU. Vi besluttede i første omgang at opfordre til at tage det op på personalemøder i sektioner og enheder. Det er et emne, vi skal have på dagsorden i begge udvalg indimellem, og som vi løbende skal have fokus på. Samtidig har ledelsen en opgave i at sikre, at vi aktivt arbejder med det.

Hvem gør hvad: Jette afprøver dilemmaspil i Sekretariatet i januar/februar 2021. Vi tager løbende emnet op i samarbejdsudvalget.

5. Hjemmearbejdspladser og arbejdsmiljø

Drøftelse af hvorledes instituttet kan supportere hjemmearbejdspladser så de opfylder kravene fra arbejdsmiljølovgivningen.

Bilag: ingen

På grund af corona beder vi aktuelt alle ansatte om, at arbejde hjemme så meget som muligt. Har man ikke ordentlige arbejdsforhold derhjemme, er det okay at møde ind på kontoret. Man må også gerne låne udstyr fra kontoret med hjem (så længe det kommer tilbage igen).

Vi kan ikke oprette reelle hjemmearbejdspladser. Der er nye regler på vej på området, og dem afventer universitetet.

Hvem gør hvad: -

6. Evaluering + mødeplan og årshjul 2021

Evaluering: *Hvad har fungeret godt i 2020? Er der noget vi ønsker at ændre på fremover?*

Forslag til mødeplan 2021:

- Februar, uge 7
- Maj, uge 19
- September, uge 36
- December, uge 49

Vi kan desuden lægge et ekstraordinært møde ind om budgettet i begyndelsen af november, vel vidende at vi kan rykke på det i forhold til hvornår budgettet ligger klar.



Årshjul: Vi har tidligere opereret med et årshjul. Skal vi genoptage den idé, og i så fald hvilke emner/temaer kan vi tage op hvornår? Forslag kunne være: Trivselsmåling 2020 (resultat forventes at foreligge i februar), Sygefravær, Budget (oktober/november) ...

Bilag: ingen

Ingen umiddelbare ønsker til ændringer – et årshjul ville dog være rart at have. Vi sætter 'Forslag til årshjul' på dagsorden til førstkomende møde.

Forslag til mødeplan 2021 godkendt. Vi indkalder til ekstraordinært møde om budget, når processen er fastlagt fra central hånd.

Hvem gør hvad: Lars og Kjeld Pedersen udarbejder forslag til årshjul. Anne indkalder til møder 2021.

7. Eventuelt

-

Bilag: ingen

Kjeld Nielsen: hvordan kommer vi rygning på campus til livs?

Et rygeforbud på campus har været drøftet i hovedsamarbejdsudvalget (HSU). Forslaget blev ikke vedtaget. Det giver ikke mening at gøre noget lokalt hos os. Måske kommer der et forbud "højere oppefra".

Hvem gør hvad: -

8. Kommunikation til instituttet

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

Bilag: ingen

Referat kommer på intra som vanligt.

Vi melder ikke noget særskilt ud om budgettet, da det allerede er planlagt, at indkalde til personalemøde på Zoom i begyndelsen af december, hvor blandt andet Budget 2021 er på dagsorden.

Vi melder ikke noget særskilt ud om sexismen, før vi kan være mere konkrete på, hvad vi sætter i værk og hvornår.

Hvem gør hvad: Anne lægger referat på intra.