



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

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

Dato: 03-03-2021
Sagsnr.: 2020-234-00320

Referat møde Samarbejdsudvalg Materialer og Produktion

Tid: Onsdag den 3. marts 2021 kl. 10.30-12.30

Sted: Teams

Deltagere: Kjeld Pedersen, Jette Marie Christensen, David Hansen, Lars Rosgaard Jensen, Michelle Malaca Nielsen, Klaus Kjær, Kjeld Nielsen, Lars Diekhöner, Brian Vejrum Wæhrens

Afbud: Astrid Heidemann Lassen

Øvrige deltagere: -

REFERAT

1. Godkendelse af referat og dagsorden

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

Bilag 1: Link til referat SU møde 25. november 2020 på intra: https://www.intranet.mp.aau.dk/digitalAssets/932/932830_referat-su-251120.pdf

Bilag 2: Link til referat Ekstraordinært SU møde 8. januar 2021 på intra: https://www.intranet.mp.aau.dk/digitalAssets/939/939037_referat-ekstraordinaert-su-moede-8.-januar.pdf

Dagsorden og referater godkendt.

Velkommen til Michelle, der i sin rolle som nyvalgt tillidsrepræsentant (TR) har overtaget Christines plads i udvalget – tak til Christine for indsatsen.

Hvem gør hvad: -



2. Orientering fra formand og næstformand

Kjeld og Lars orienterer – blandt andet om corona, prøveperiode ved ansættelser og om hvor vi pt. står i forhold til arbejdsmiljølovgivningen og hjemmearbejdspladser. Det er desuden tid til at udpege nye medlemmer til Samarbejdsudvalget.

Bilag: ingen

Corona

Universiteterne i fælleskab er i løbende dialog med ministeriet i forsøget på at åbne mere op. Det har dog formentlig fortsat lange udsigter.

Vi forsøger ligeledes på de interne linjer via fakultetet at lægge pres på universitetet for at åbne mere op. Vi har, særligt i Produktionssektionen, udfordringer på flere projekter som kræver, at vi kommer ud i virksomhederne, hvilket vi pt. er afskåret fra.

Restriktioner på adgang til bygninger fortsætter. Det er vigtigt, at procedure og tidsfrister i den forbindelse overholdes af alle ansatte (<https://www.intranet.mp.aau.dk/mp-news/news/corona--access-to-buildings---what-to-do-.cid501692>) – der skal blandt andet sendes en kort og præcis begrundelse med hver gang, man anmoder om adgang. Der er en meget tung administrativ opgave, som vi gerne var foruden.

Hjemmearbejdspladser under corona

Har også været vendt på HSU (Hovedsamarbejdsudvalg). Arbejdsmiljøloven er ikke sat ud af kraft under hjemsendelsen. Opfordring til at ansatte, der oplever arbejdsmiljø- og helbredsmæssige udfordringer, kontakter nærmeste leder, så vi kan sammen finde løsninger på de konkrete problemer. Vigtigt at medarbejdere er informeret om dette – vi informerer bredt ud.

Prøveperiode ved ansættelser

Der er indført prøvetid for VIP ved ansættelser – info ligger på intra: <https://www.intranet.mp.aau.dk/Guidelines/Probationary+Period/> (siden er efterfølgende opdateret med nedenstående).

Det blev præciseret, at:

- 1) det er sektionsleder der holder opfølgningssamtale med den nyansatte efter 2 måneders ansættelse
- 2) projektleder, forskningsgruppekoordinator, vejleder og andre der har umiddelbar tilknytning til den nyansatte skal have opmærksomhed på vedkommende og give besked til nærmeste leder, hvis de har input.
- 3) hvis det viser sig nødvendigt at opsiges medarbejderen inden for prøveperioden, skal det i sidste ende godkendes af institutlederen/dekanen.

Medlemmer – ny udpegning

Det er tid til at nyudpege medlemmer til Samarbejdsudvalget. Processen er i gang, der er sendt mails ud til relevante parter og faglige organisationer. Forhandlingerne forventes at være afsluttet ultimo marts.

Ansættelser: søgekomitéer, shortlisting og bedømmelser

Direktionen godkendte i februar nye regler for søgekomitéer, shortlisting og bedømmelser. Træder i kraft for stillinger, der slås op fra 1. april 2021. Vi afventer pt. yderligere information om reglerne og materialet. Der er planlagt diverse orienteringsmøder osv.



Bred kritik af set-uppet generelt og den manglende inddragelse i beslutningsprocessen. Det vil betyde læn- gere behandlingstid ved ansættelser og besværliggøre processen unødigt. Den umiddelbare oplevelse er, at det vil give mere administrativt bøvvl og ikke skabe værdi. Alle ser dog positivt på muligheden for shortlisting.

Hvem gør hvad: Anne tager info om hjemmearbejdspladser med i MP Inside News

3. Budget og økonomi

Orientering om årsregnskab 2020 og opfølgning på budget 2021.

Bilag 3: Årsrapport SU feb21

Samarbejdsudvalg orienteret om resultat 2020 og status på budget 2021 med afsæt i bilag 3.

Drøftelse af ny budgetmodel; bekymring og konsekvenser for ENG og instituttet blandt andet som følge af, at der igen skal betales fællesservicebidrag af ekstern omsætning.

SU vil gerne orienteres, når der foreligger en procesplan for implementeringen.

Hvem gør hvad: Kjeld/Jette sørger for at sende relevant materiale vedrørende implementering videre til SU, når den foreligger.

4. Planlægning af F21 semester – undervisningsfordeling

Orientering og drøftelse omkring undervisningsfordeling – er der steder, hvor vi er udfordrede, og hvordan sikrer vi fortløbende en rimelig fordeling af undervisningen?

Bilag: ingen

SU blev præsenteret for statistik på undervisningsfordelingen ved forårssemesteret 2021.

Det er i størrelsesorden 24.000 undervisningstimer fordelt med ca. 12.000 timer til hver sektion. Tre kolleger ligger over 700 timer (alle seniorer) – der er lavet individuelle opfølgninger med dem. Der er ikke umiddelbart adjunkter, post doc og phd'er i "farezonen" baseret på tallene. Vi er generelt opmærksomme på de yngre kolleger og skal fortsat være det. SU ønsker fremadrettet også en opgørelse på professorer og lektorer i lighed med den figur, der blev præsenteret for juniormedarbejdere. (Eftersendes denne gang sammen med referat).

Der er enighed om, at det er et vigtigt punkt at have på dagsorden ved semesteropstart, så vi sikrer en retfærdig fordeling af undervisningen samt at ingen medarbejdere overbelastes. Det er et ledelsesansvar at følge op med den enkelte både i forhold til for meget/for lidt undervisning. Et fokuspunkt er også hvordan vi får aktiveret de ressourcer, der ikke er så belastede.

Hvem gør hvad: Ledelse foretager individuelle opfølgninger hvor det er relevant. Anne eftersender opgørelse for professorer og lektorer sammen med referat, og tilføjer fast punkt i årshjul.



5. Trivselsbarometer

Drøftelse af året trivselsmåling. Er der forhold vi skal være opmærksomme på og indsatser, der skal sættes i værk på baggrund af resultaterne? Hvordan arbejder vi videre herfra og sikrer god trivsel på arbejdspladsen?

Bilag 4: Link til rapporter fra Trivselsmåling 2020 på MP intra – <https://www.intranet.mp.aau.dk/Guidelines/staff-wellbeing-barometer>

Bilag 5: 'Fra tal til dialog og handling' – en guide fra Arbejdsmiljøsektionen om opfølgning på resultaterne af trivselsbarometeret https://www.arbejdsmiljoe.aau.dk/digitalAssets/481/481027_guide-til-trivselsbarometer-p---aau.pdf

Trivslen generelt er bedre end tidligere på MP og på Universitetet generelt. Men det er bekymrende, at vi har meldinger om chikane og uønsket seksuel opmærksomhed. De tal er steget markant.

Krænkende adfærd

Klar opfordring til alle, der har været udsat for krænkende adfærd, om at tage kontakt til nærmeste leder, AMR, TR eller en anden person, man har tillid til. Vi skal det her til livs, og det kan vi kun komme, hvis vi ved, hvad det handler om. Det viser tallene ikke. Kjeld sender mail til alle ansatte.

Vi skal have opmærksomhed på og håndtere krænkende adfærd på to planer. 1) den specifikke håndtering af konkrete sager, og 2) det normskifte som tallene også er et udtryk for. Vi skal gøre en aktiv indsats i forhold til begge planer.

Trivsel

Produktionssektionen ligger generelt lavere end de andre sektioner/afdelinger. Et mønster der også ses tidligere år. Det skal vi have taget hånd om. Hvad er grundene til det? Kan det bunde i ansættelsesmæssige forhold? – vi har mange kortere og midlertidige ansatte og dermed står mange med en usikker eller i hvert fald uafklaret fremtid. Det kan skabe frustrationer, utilfredshed og have indflydelse på trivslen. Kan vi skabe bedre betingelser for de midlertidigt ansatte her og nu? Kan vi arbejde mere strategisk med det og sikre økonomisk råderum til at ændre situationen?

SU ønsker at få data på tallene fra Produktionssektionen fordelt på alder (over/under 40 år), da det kan indikere om ovenstående hypotese omkring ansættelsesmæssige forhold gør sig gældende. (Arbejdsmiljøsektionen er efterfølgende adspurgt, og det er desværre ikke muligt at få data fordelt på alder).

--

SU lægger op til, at vi i de enkelte sektioner/grupper på instituttet sætter gang i en dialog omkring resultater og handlemuligheder fra trivselsbarometeret. Meget gerne i sammenhæng med fraværstatistik og resultater af den forestående APV-proces. Det skal ske i tæt parløb med Arbejdsmiljøudvalget (AMIU), der har en mere udførende rolle i forhold til arbejdsmiljø og trivsel.

Hvem gør hvad: Kjeld og Jette sørger for at bringe budskaber fra SU med til AMIU, så vi løfter tingene videre i det regi.



5. Nybyggeri og ombygning

Kjeld orienterer og giver et overblik over udfordringer og mulige løsninger for den forestående proces.

Bilag: ingen

Fra september 2022 skal vi **huse vores 1. årsstuderende**. Lokaleplanen er ikke afklaret endnu, der er flere muligheder i spil.

Vi står foran en **ombygning af kælderens på Fib. 16**, så der bliver plads til 100 studerende mere. Ombygningen forventes afsluttet omkring sommer 2022. Det kan ikke undgås at ombygningen kommer til at give nogle gener, som vi selvfølgelig skal tage hånd om. Der foreligger endnu ikke en endelig plan for det – gode mennesker arbejder på det.

I forbindelse med Fysiks flytning til Fib. revurderer vi **LAB byggeri/ombygning** af Fib. 14 af økonomiske årsager. Det var planen at bygge 2000 m², det sætter vi ned til det halve – 1000 m². Det bliver formodentlig i form af tilbygninger til Fib. 14 og en re-tænkning af de eksisterende m² i samme bygning. Vi har tillid til, at vi kan lave noget som er godt og tidssvarende.

Der ligger ikke en dato fast for flytningerne endnu. Det er målet, at vi får samlet tropperne, så vidt det overhovedet er muligt. Vi ønsker, at vi som institut er samlet i rimelig nærhed af hinanden. I forhold til ansatte er princippet at samle folk i Fib. 16.

Hvem gør hvad: -

6. Fraværsstatistik

Drøftelse af fraværsstatistikken for instituttet og de enkelte grupper/afdelinger. Er der forhold vi skal være opmærksomme på og indsatser, der skal sættes i værk på baggrund af resultaterne?

Bilag 7: Eftersendt den 25. februar – link til fraværsstatistik for 2020 på MP Intra: <https://www.intra-net.mp.aau.dk/Guidelines/Sickness+absence+statistics/>

Fraværet er faldet markant. Det skyldes formodentlig corona-hjemsendelse og færre langtidssygemeldinger. Det er meget glædeligt, at vi ikke har kolleger der er langtidssygemeldte.

Hvem gør hvad: -

7. Forslag til årshjul for SU

Forslag til årshjul for udvalgets arbejde jævnfør beslutning på mødet i november 2020. Er der ændringer til forslaget – andre faste tilbagevendende temaer der mangler? Er der aktuelle temaer for indeværende år som udvalget ønsker at have med i årshjulet?



Bilag 6: Forslag til årshjul

Forslag til årshjul godkendt, med tilføjelse af fast punkt i 1. og 3. kvartal, 'Planlægning af semester – undervisningsfordeling' (jævnfør punkt 4).

Hvem gør hvad: Anne justerer årshjul.

8. Eventuelt

-

Bilag: ingen

Klaus nævnte, at der nu er gjort klar til affaldssortering i vores bygninger.

Hvem gør hvad: Anne tager emnet med i MP Inside News, når vi er på vej tilbage.

9. Kommunikation til instituttet

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

Bilag: ingen

Referat på MP intra og med i MP Inside News som vanligt. Særligt fokus på info om hjemmearbejdspladser under corona.

Der skal kommunikeres ud om trivselsmåling og krænkende adfærd – mail fra Kjeld til alle ansatte.

Vi lader derefter den fortsatte opfølgning omkring trivsel og arbejdsmiljø køre via AMIU (Arbejdsmiljøudvalget).

Hvem gør hvad: Anne sørger for MP intra og MP Inside News. Kjeld sender mail til alle ansatte.