



AALBORG UNIVERSITET

Fakultetskontoret for
ENGINEERING, SUND og TECH

Dokument dato: 18. marts 2019

Dokumentansvarlig: Jette Thorsen Gade

Sagsnr.: 2019-020-00294

GODKENDT referat - SUND FSU den 7. marts 2019 kl. 13.30 – 15.30 Mødelokale 4 (NJV 10)

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Kim Dremstrup (KDN), Søren Pihlkjær Hjortshøj (SPH), Svend Birkelund (SB), Meg Duroux (MD), Ulrike Pielmeier (UP), Melanie Rosendahl Antonsen (MRA), Merete Fredsgaard (MF), Per Knudsen (PK), Palle Steen Hansen (PSH)

Gæster: Under punkt 4, Henrik Blach Poulsen, ØA partnerkollegium – under punkt 6, Kaspar Busk, Team Byggeri

Afbud: Merete Fredsgaard, Kim Dremstrup,

Dagsorden

1	a) Godkendelse af dagsorden SUND FSU den 7. marts 2019 Bilag 1a-1: Dagsorden	5 min
	Mødet blev indledt med oplysningen om, at Per Knudsen er udtrådt af SUND FSU på grund af nyt job. MRA undersøger, hvem der overtager Per's plads i udvalget. <i>Efterfølgende har MRA pr. mail meddelt, at Klaus Kjær, Institut for Materialer og Produktion overtager repræsentation for det tekniske personale.</i> Herefter konstaterede LHR at dagsorden med bilag er udsendt i henhold til Forretningsordenen, min. 5 hverdage før mødets afholdelse. Dagsordenen er hermed godkendt.	
2	a) Godkendelse af referat Bilag 2a-1: Godkendt referat fra FSU mødet den 13. december 2018	5 min
	Udkast til referat er udsendt den 20. december 2018. Efter referatets udsendelse, er der fra medarbejdersiden ved MRA indkommet indstilling om direkte refereret ordlyd i punkt 8. Indstillingen er taget til efterretning og der er ikke indkommet yderligere kommentarer, hvorfor referatet er godkendt.	
3	a) Orientering fra formand og næstformand Bilag 3a-1: Sagsfremstilling	20 min
	Formandens orientering 1) FSU sammensætning FSU medlemmer udpeges for 2 år ad gangen iht. SUNDs forretningsorden §2b. Udpegningen foregår i lige år (2018) LHR modtog mail den 3. december, hvor FSU blev informeret om, at næstformandsposten overgår til Melanie Rosendahl Antonsen. Dog blev konstitueringen, pga. den dengang i gangværende proces vedrørende budget 2019 og de deraf afledte personalemæssige konsekvenser, udskudt til processen var gennemført.	

HR har den 26. februar informeret LHR om, at konstitueringen af SUND FSU nu kan effektueres. Melanie blev herefter budt velkommen som ny næstformand i FSU.

LHR takkede herefter Svend Birkelund for hans store arbejde som næstformand i FSU. SB har siddet på næstformandsposten siden FSU blev dannet i 2011.

2) Status på personalereduktionen

LHR indledte orienteringen med at referer at opfattelsen fra dekan og institutleders side var, at der for SUNDS vedkommende var kørt en sober proces. Der er afskediget 14 medarbejdere, 10 VIP og 4 TAP. Derudover er der indgået 2 senioraftaler og 2 frivillig fratrædelser, 3 VIP-stillinger udløber i 2019 og forlænges umiddelbart ikke. For AAU, kollegaer og især de afskedige har det været en smertefuld proces.

HST planlægger et staffmeeting i nærmeste fremtid (formentlig ultimo marts), hvor Balisager inviteres til at holde et oplæg om, hvordan man kommer videre efter en større afskedigelse runde.

AAU Kompetenceudvikling har indbudt til kursus vedr. håndtering af processen efter omstrukturering og personalereduktion. Kurset der er målrettet lederne afholdes på AAU og tager afsæt i den aktuelle situation på institutterne med fokus på at blive klogere på, hvordan man som leder bl.a. håndterer:

- opretholdelse af motivationen hos opsagte og blivende medarbejdere?
- hvordan kan overlevering af opgaver foregå?
- hvordan genopbygges teamet?

Fra HST deltager institutleder og sekretariatschef.

Medarbejdersiden havde følgende nedslag til formandens orientering;

- faconen der blev anvendt ved meddelelse om afskedigelserne. At sende en mail blev af medarbejderne tolket som uhensigtsmæssigt og især ordlyden blev der taget afstand fra. Ventetiden op til afskedigelserne har været utrolig stressende for alle. Efterfølgende er der kommet ekstra meget pres på de tilbageværende.
- de berørte har givet udtryk for, at de har savnet en konkret begrundelse for afskedigelsen.
- processen har været langvarig.
- ønskværdigt såfremt der fra starten var blevet meldt ud, hvor mange afskedigelser der var påtænkt. Dette kunne måske have medført flere frivillige aftrædelser.
- udfaldet af processen har afstedkommet store udfordringer, alle løber ekstra stærkt, underviserne er under stort pres
- frygter konsekvenser for undervisningen.
- bekymringer for minus effekt i 2019

LHR berettede herefter, at de indkomne høringssvarene har afspejlet medarbejdersidens kommentarer, og at de bliver taget med tilbage. Samtidig understregede LHR, at processen er foregået iflg. reglerne herfor, og at afværgeforanstaltninger først skulle overstås før der kunne fokuseres på de enkelte afskedigelser.

3) Forlængelse af det midlertidige ansættelsesstop

LHR orienterede udvalgt om, at direktionen har valgt at forlænge det midlertidige ansættelsesstop med yderligere tre måneder til udgangen af maj 2019. Dog undtages midlertidige ansættelser af varighed op til 6 måneder.

Ansættelsesstoppet medfører, at der ikke kan opslås stillinger, ske nyansættelser, forlængelse eller reguleres timetal i opadgående retning af en varighed på mere end 6 måneder, medmindre at dette forinden er godkendt af dekaner, universitetsdirektør eller innovations direktør.

4) Ligestilling og diversitet - om work-life balance og internationalisering

Som opfølgning på tidligere status på ULDs arbejde fulgte LHR op med orientering om udfaldet af inspirationskatalogerne udarbejdet af EDGE og som dækker følgende to indsatsområder i handleplanen for ligestilling og diversitet:

- "AAU skal være en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads, hvor det er muligt at kombinere karriere og familieliv"
- "AAU skal sikre en internationalisering af medarbejderstaben, idet vi skal være en konkurrencedygtig, attraktiv og inkluderende arbejdsplads for både udefrakommende og danske medarbejdere"

Inspirationskatalogerne indeholder 80 forslag til tiltag. Da en række af forslagene har sammenfald med allerede igangsatte aktiviteter, har ULD gennemgået katalogerne og på den baggrund foreslået 15 tiltag, som kan bruges til inspiration i fakulteter og institutters arbejde med handleplaner. Fx forslag til work-life balance og internationaliserings tiltag såsom:

- Reflektér over ligestilling og diversitet i forskningsgruppers strategidokumenter.
- Drøft fleksibel karriereplanlægning i relation til udenlandsophold og forældre- og barselsorlov.
- Drøft grænseløshed, tilgængelighed og mailkultur på institut-, gruppe- og individniveau.
- Drøft hvad der i perioder kan udfordre nogle medarbejdere fx efter barsel.
- Informér alle om muligheden for barsel/forældreorlov og opfordre mandlige ansatte til at tage orlov.
- Overvej fleksible modeller i ph.d.-uddannelsen fx i forhold til udenlandsophold. Overvej forskellige ansættelsesformer fx tenure track
- Overvej at tilbyde lederkurser i stresshåndtering, kalenderstyring og usund arbejdskultur.
- Hav fokus på medarbejder- og karriereudvikling fx mentorordninger og netværksaktiviteter.
- Tilskynd til deltagelse i netværk for internationale medarbejdere.
- Byd internationale medarbejdere ordentligt velkommen.
- Overvej om vi formår at tiltrække og fastholde internationale medarbejdere.
- Udbred kendskabet til mulighederne for at modtage dansk- og engelskundervisning.
- Håndtér at medarbejderstaben afspejler en diverse sammensætning.
- Udarbejd velkomstprocedure fx vedrørende arbejdsopgaver, institutkultur mv.

Formanden for ULD (LHR) skal i foråret deltage i fakultetsledelsesmøder på tværs af AAU med henblik på at igangsætte arbejdet med udarbejdelsen af lokale handleplaner

Næstformandens orientering

1) Personalereduktionen ud fra et medarbejdersynspunkt

Stemningen blandt TAP-medarbejderne, som umiddelbart, og efter omstændighederne, tilsyneladende er ok. Der er fokus på, om der også er afskedigelser næste år og så er der større usikkerhed om, hvordan, hvornår og af hvem opgaverne fra de afskedigede medarbejdere skal løses. På selve dagen med afskedigelser burde der have været mulighed for at leder og TR kunne kontakte en håndfuld krisepsykologer, der kunne være tilstede fysisk på campus, som man kunne ringe efter til en bestemt adresse.

4	a) Præsentation af fakultets årsregnskab Bilag 4a-1: Sagsfremstilling	20 min
	Henrik Blach Poulsen (HBP) præsenterer fakultets årsregnskab. Der blev gjort opmærksom på, at AAU årsregnskab 2018 ikke på mødedagen den 7. marts har den formelle godkendelse endnu. Årsregnskabet behandles af direktionen den 13. marts og af bestyrelsen den 4. april.	

	<p>Gennemgangen indeholdt bl.a. et kig ind i 2019, hvor der særligt vil være fokus på realisering af budgettede besparelser og procedurer for eksterne projekter herunder overhead. Der har ikke tidligere været historik på SUND mht. at kigge flere år frem, det vurderes nu som værende nødvendigt qua udflytningen i 2022, hvor der kommer væsentlige huslejestigninger.</p> <p>Slides fra gennemgangen vedhæftes til orientering.</p> <p>FSU tog præsentationen til efterretning.</p>	
5	<p>a) Opfølgning på sygefravær Bilag 5a-1: Sagsfremstilling</p> <p>Næstformanden gennemgik sygefraværs oversigten der dækker sygefravær fordelt pr. område og for hele AAU – i gennemgangen var der følgende nedslag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Langtidsfrisk defineres som ansatte med max 5 sygedage om året i en periode på 2 år. • Størstedelen af de registrerede er meget tæt på at kunne betegnes som langtidsfriske. • Ud over én persons langtidssygemelding ses ingen markante udsving ift. sammenligning med sidste års statistik. <p>Konklusionen efter gennemgangen blev, at få langtidssyge flytter statistikken, at der er flere sygedage om vinteren og at kvinder er mest registrerbare.</p> <p>De små afvigelser der ses siden sidst, vurderes ikke at kræve stor opmærksomhed.</p> <p>FSU tog gennemgangen til underretning</p>	10 min
6	<p>a) Status på SUND byggeri Bilag 6a-1: Sagsfremstilling</p> <p>Kaspar Busk fra team byggeri Fællesservice orienterer FSU om status på byggeriet. Sundprojektet er den 4. marts sendt ud i prækvalifikation, bygherren og CAS vil den 10. april, gennemgå de indkomne ansøgninger og prækvalificere 3 virksomheder. Sideløbende med prækvalifikationen gransker bygherren, bygherres rådgiver og CAS hovedprojektet og rådgiverne indarbejder evt. gransknings kommentarer. Der afholdes styregruppemøde 26. marts hvor det samlet hovedprojektet og økonomi skal godkendes. Herefter følger periode med dialog med de 3 prækvalificerede virksomheder. Primo august åbnes kuverter med priser, og hvis prisen ligger inden for den afsatte ramme, vil byggeriet starte medio september 2019 med en forventet indflytning i juni 2022.</p> <p>Udvalget havde følgende nedslag til punktet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spørgsmål til, om der kan opstå situationer, der kræver yderligere besparelse • <i>KB svarede hertil, at der er håndtag at skrue på fx er der afsat 5% til henholdsvis bygninger og arealer.</i> <p>I forlængelse heraf tilføjede LHR at med tanke på et overophedet marked, kan det vise sig at være en fordel, at byggepladsen er etableret og entreprenørerne herved anser det som fordelagtigt at byde på SUNDs byggeri.</p> <p>KB afrundede punktet med at oplyse at der overvejes, om der i tilbuddene skal indgå vedligeholdelse og drift af byggeriet, da dette vil sikre den bedste byggekvalitet.</p> <p>FSU tog orienteringen til underretning.</p>	15 min
	PAUSE	10 min

7	<p>a) Orientering om den afsluttede administrative organisering på AAU Bilag 7a-1: Sagsfremstilling</p>	20 min
<p>LHR orienterede FSU udvalget om den nyligt afsluttede administrative organisering.</p> <p>Primo februar 2018 meddelte direktionen på Aalborg Universitet, at den havde besluttet at gennemføre en omlægning af den administrative organisering og i den forbindelse en nedlæggelse af skolestruktur og fakultetskontor.</p> <p>En styregruppe blev nedsat og en større as-is analyse førte frem til en første version (to-be) af den samlede nye administrative organisation, samt grundprincipperne for den nye struktur for studieledelse.</p> <p>Styregruppen blev opløst ultimo 2018 og eventuelle udestående drøftes i relevante råd/udvalg, og indstilles til godkendelse i direktionen.</p> <p>Status for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND) På SUND er der siden udmeldingen arbejdet intensivt med at implementere de ønskede ændringer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skolen er nedlagt, og en ny struktur for studieledelse er i gang med at blive implementeret. I den forbindelse er der udpeget: <ul style="list-style-type: none"> 2 viceinstitutedere for undervisning 2 studieledere 1 teamleder for studieadministrationen <p>Der er etableret et dekansekretariatet med</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 sekretærer 6 strategiske rådgivere 1 sekretariatschef <p>Institutterne er godt i gang med at implementere de godkendte arbejdsnitflader mellem enheder i AAU Fælles Service og institutter, og dekansekretariatet arbejder på, at afklare rolle, opgaveportefølje, samt snitflader med fælles service enheder og institutter.</p> <p>Der resterer enkelte udestående bl.a. aftale for servicefælleskabet for studieadministration, kortlægning af kommunikationsopgaver og arbejdsmiljøorganisation i relation til dekansekretariatet</p> <p>a) Næstformanden orienterede herefter udvalget.</p> <p>Tilbage meldingen fra TAP var, at der overordnet er mindre opmærksomhed på omorganiseringen, da den blev overskygget af personalereduktioner i samme periode, dermed også svær at adskille. Organiseringen fungerede fint op til omorganiseringen og flere medarbejdere er ikke så berørte, teams forsætter og det er positivt, at School of Medicine and Health (SMH) nu tilknyttes instituttet med den ny struktur.</p> <p>Næstformanden har skriftligt oplyst følgende punkter, som de TAP ansatte har givet udtryk for:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horisont for processens afslutning, da den virker lang og lidt uafgrænset • De konkrete konsekvenser i de respektive afdelinger • En evaluering af omorganiseringen blandt de administrative medarbejdere • Klarhed over status for fakultetskontorets opgaver og ansvar • Ny, ekstra studieleders rolle og ansvar samme som eksisterende studieleder • Ny personaleleders rolle og ansvar på SMH • Status på opdatering af hjemmesiden på SMH <p>Ønske fra medarbejderne på SMH: En studiesekretær repræsenteret i DRU ift. den daglige kontakt med studerende i studiesammenhæng (der er pt. to studienævnsekretærer af to i DRU og ingen af</p>		

	<p>de seks studiestyrelser). LHR bringer dette ønske tilbage til prodekan for uddannelse, der har overtaget ledelsen af DRU fra LHR.</p> <p>FSU tog orienteringen til efterretning</p>	
8	<p>Eventuelt</p> <p>1) Tema-ønsker</p> <p>LHR opfordrede FSU til at komme med specifikke temaer, som ønskes behandlet på ordinære møder, og henviste til akademisk råd, hvor der 2 gange årligt afsættes ekstra tid til udvalgte emner. FSU tog godt imod forslaget og på mødet blev det aftalt, at der op til to gange årligt kan afsættes 45 minutter til temaer. Udvalget bedes meddele sekretæren for FSU jtg@adm.aau.dk hvilke emner, der ønskes behandlet</p> <p>Mødet blev afsluttet kl. 15.35</p>	15 min