



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Louise Bak Søndergaard
Telefon: 9940 3187
Email: Lbak@bio.aau.dk

Dato: 19-04-2023
Sagsnr.: Ekstraordinært møde

EKSTRAORDINÆRT MØDE

Samarbejdsudvalg

Referat af møde i Samarbejdsudvalget den 21. april 2023 kl. 10, FRB 7H lokale 3.109 og Teams

Deltagere: John K. Pedersen (formand), Teis Søndergaard (næstformand), Jens Laurids Sørensen, Kim Lambertsen Larsen, Morten Korsgaard, Niels Thomas Eriksen, Sara Jellesmark og Susanne Remmer Bielidt.

Afbud: Kristian Bering.

Øvrige deltagere: Punkt 1-2: Mogens Rysholt Poulsen (dekan på ENG). Hele mødet: Louise Bak Søndergaard (referent).

Dagsorden

1. Kl. 10.00-10.05: Godkendelse af dagsorden
2. Kl. 10.05-10.35: Besøg af Mogens Rysholt
3. Kl. 10.35-11.00: Centralisering af kommunikationsmedarbejdere

Ad 1. Kl. 10.00: Godkendelse af dagsorden

Kan dagsordenen til det ekstraordinære møde i samarbejdsudvalget godkendes?

Referat

John K. Pedersen har nogle ekstra punkter: Økonomi og projekt. Dagsordenen godkendes.

Ad 2. Kl. 10.05: Besøg af dekan Mogens Rysholt Poulsen

Bilag 2.1: Procesplan for ansættelse af ny institutleder (fortroligt) – først tilsendt SU d. 4. maj 2023

Bilag 2.2: Stillingsopslag institutleder (fortroligt)

Processen vedrørende ansættelse af ny institutleder vendes i SU sammen med dekanen.

Referat

Det tilstræbes, at stillingsopslaget sendes hurtigst muligt med ansøgningsfrist sidst i maj. Ydermere, er der også fundet nogle datoer til jobsamtaler. Dekanen opfordrer SU til at overveje, hvad de forventer af en ny institutleder, samt om der er særlig opmærksomhedspunkter, som ansættelsesudvalget kan tage med i deres



overvejelser. Disse kommentarer er SU-medlemmer også velkomne til at kommunikere til ansættelsesudvalget efter, at opslaget er slået op.

SU har tidligere haft mulighed for at kommentere stillingsopslaget, og medarbejderrepræsentanter giver udtryk for, at kommentarerne er blevet inkorporeret – bl.a. at institutleder skal lede alle medarbejdere og have dokumenterede samarbejdserfaringer. SU er generelt set glade for inddragelsen ift. stillingsopslaget. Der udtrykkes et ønske om, at en kommende institutleder skal have kendskab til og gerne erfaring med PBL, hvilket vil blive inkorporeret i opslaget, og det rundsendes efterfølgende til SU's orientering.

SU informeres om, at der er sket en korrektion i stillingsopslaget i og med, at man ikke skal være lektor eller professor – som der stod i en tidligere version – men at vedkommende skal være mindst på lektor-niveau, så opslaget er åbnet for ansøgere, der pt. ikke er på et universitet.

Der spørges til, om man har overvejet, om der kan komme nogle forskere sammen med en eventuel ekstern institutleder. Her er meldingen, at det tilsigtes, at ansættes en institutleder og ikke en forskningsgruppeleder, men at op til 20% af institutlederens arbejdstid må bruges på forskningsaktiviteter. Det bemærkes, det måske ikke er så attraktivt for eksterne kandidater, hvis man ikke kan få forskningsgruppemedlemmer med. Ledelsen og dekanen er dog forbeholdne over for at finansiere ekstra stillinger, for der er ikke ekstra stillinger klar. Dog kan situationen være en anden, hvis det fx omhandler en ansættelse af en post.doc. i tre år. I SU er der tilslutning til, at der ikke skal komme mange eksterne forskere med en eventuel ekstern institutleder.

Ift. ansættelsesudvalget, orienterer dekanen om, at han er formand for udvalget, samt er han er i færd med at sammensætte det. Udvalget fungerer som et rådgivende udvalg til dekanen og kommer til at bestå af en ledelsesrepræsentant fra institutledelsen, en professor, en lektor, en fra sekretariatet og en TAP-tech. Derudover ønsker dekanen repræsentation fra begge sektioner og begge campus. SU ønsker, at der er en repræsentant fra medarbejdersiden i SU i udvalget, hvilket dekanen tilslutter sig. Endvidere bemærker dekanen, at han håber der også er interne ansøgere, og derfor er det også vigtigt at pointere, at den endelig beslutning er dekanens. Ift. udvælgelse af den konstituerede institutleder, var det derfor også vigtigt for dekanen, at der nu er en, der ikke selv ønsker at søge institutlederstillingen, så stillingen nu er 'åben'.

Det bemærkes, at medarbejderrepræsentanter i SU ikke er tilfredse med informationsniveauet ift. omskiftningen, bl.a. er det savnet, at dekanen havde været 'mere på banen'. Pt. er det meget forskelligt, hvad medarbejdere ved, og det anerkendes, at det er en svær situation. Dekanen bemærker, at han ift. whistleblower-sagen har meldt det ud, som han måtte, og samtidig anerkender han, at der godt kunne have været et højere informationsniveau. Desuden har professorerne på instituttet haft et møde med rektor og dekanen, som også omhandlede, hvad der er sket.

Status er nu, at der bliver gennemgået de 15 udmeldte projekter, hvor PI også bliver direkte inddraget. ØA har været rundt ved alle institutter på universitetet.

Ift. kommunikation og information tilslutter SU sig John K. Pedersens forslag om at holde et institutmøde.

Ad 3. KI. 10.35: Centralisering af kommunikationsmedarbejdere

Bilag 3.1: Omorganisering af kommunikationsområdet - Materiale til HSU

Udmeldingen om centralisering vendes i SU. Til orientering behandler HSU det vedlagte bilag på deres møde mandag d. 24. april 2023.

Referat

På instituttet har man set på, hvad der forventes at blive dækket af den nye afdeling, og med afsæt i lokale overvejelser, ønsker ledelsen kun at melde en kommunikationsmedarbejder ind til en centrale afdeling, sådan



at vi fastholder den anden. Den ene får ændrede opgaven og den anden understøttes i processen vedrørende centraliseringen

Der spørges også til omkostninger, og pt. forventes det, at vi sparer et årsværk, men ledelsen ved endnu ikke, hvordan den endelige model kommer til at fungere, da det også må få betydning for instituttets bidrag til AAU. Men overordnet set har man en forventning om, at vi sparer noget, når der er besparelser på kommunikationsområdet på hele AAU. Samtidig kan man være nervøs for, at vores bidrag bliver større, når andre institutter har flere kommunikationsmedarbejdere. I SU udtrykkes frygt for, at der sker en forringelse på kommunikationsområdet grundet centraliseringen.

SU er enige om, at det er en god ide at beholde en kommunikationsmedarbejder, og det bemærkes, at nærhed er vigtigt.

Det bemærkes, at der på AAU har været en cyklus mellem centralisering og decentralisering, og der spørges til, om medarbejdere skal være nervøse for, at de lige pludselig decentraliseres. Processen for centralisering er menneskeligt ubehagelig, idet man skal søge sin egen stilling uden mulighed for samtale.

Der udtrykkes et ønske om, at medarbejdere ikke skal 'fyres' og bedes om at søge egen stilling igen, da det anses for at være en dårlig model, der skaber unødvendig usikkerhed. Der ønskes endvidere en tydelighed omkring eventuelle besparelser.

Ad 4. Økonomi

Referat

Der en besparelsesplan på vej ud, som overordnet set betyder, at resultatmål for 2023, 2024 og 2025 bliver justeret. John K. Pedersen forventer, at det bliver omkring 5 mio. pr. år for fakultetet. Dette forventes dog ikke at berøre instituttets resultatmål i 2023. Nogle penge går bl.a. på, at vi skal lave bedre udstyrsinvestering. Det forventes ikke at få betydning i form af personalereduktioner.

Besparelserne skyldes bl.a., at AAU's egenkapital er lav, og at man ønsker at genopbygge den.

Ad 5. Projekter

Referat

ØA er i samarbejdet med økonomiteamet igennem 10 af de 15 udvalgte projekter, og John K. Pedersen har modtaget en foreløbig rapport om de første otte, som bliver sendt til institutledelsen og Anders Winther Ægidiusen. John K. Pedersen formoder også, at SU gerne må modtage rapporten.

ØA skal nu til at kigge nærmere på nogle EU-projekter, og det forventes, at der efter St. Bededag kommer en samlet rapport, hvorefter der kan holdes et institutmøde, hvis der er ønske om det.

Ad 6. Eventuelt

Referat

Der er ikke noget til eventuelt.