

**Referat af SU-møde – tirsdag, 27/3-2017**

Til stede: Henriette Giese
 Anja Keldorff
 Jens Laurids Sørensen
 Jeppe Lund Nielsen
 Lisbet Skou
 Lisbeth Wybrandt
 Hinrich Uellendahl

Referent: Annemarie Davidsen

Dato: 24/4-2017

| Punkt | Opfølgnings-ansvar |
|---|--|
| <p>1. Godkendelse af dagsorden</p> <p>Godkendt.</p> | |
| <p>2. Personale</p> <p>Opfølgning/Evaluering af afskedigelsesprocessen</p> <p>Udvalget noterer sig, at den netop overstående afskedigelsesproces ikke har været anbefalelsesværdig, men at såvel den forudgående proces forud for beslutning som den efterfølgende afskedigelsesproces kunne have været håndteret på bedre vis. Dels burde det foreliggende beslutningsgrundlag være diskuteret/forelagt udvalget forud for endelig beslutning med henblik på evt. opkvalificering af de berørte eller mulig afværgeforanstaltning, dels burde HR være bedre rustet til at håndtere de efterfølgende afskedigelsesforløb uden forsinkelser og divergerende tilbagemeldinger til instituttet fra henholdsvis central HR og HR på fakultetsniveau.</p> <p>Det påpeges endvidere i denne forbindelse, at det er særdeles vanskeligt at lokalisere evt. afværgeforanstaltninger, når pålagt fuld tavshedspligt.</p> <p>Udvalget har tidligere udtrykt ønske om udarbejdelse af fremtidig procedure for lignende scenarier i samarbejde med Samarbejdssekretariatet, som gerne stiller sig til rådighed for dette formål. Annemarie kontakter Samarbejdssekretariatet for invitation til SU-møde d. 19. september 2017.</p> <p>Udvalget foreslår indtil da, at instituttet ca. 2 måneder forud for endelig beslutning fremlægger det foreliggende beslutningsgrundlag for SU for evaluering og beslutning af det videre forløb. Det forudsættes, at dette effektueres i lukket forum med udelukkende intern deltagelse under fuld tavshedspligt. Der udarbejdes notat for denne procedure for eget SU til evt. godkendelse på førstkomende SU-møde – se udkast vedlagt.</p> <p>Henriette har allerede i flere sammenhænge påpeget, at der bør ske ændringer i HR-regi for at smidiggøre proces/behandling af HR-sager. Det foreslås derfor, at SU på sigt indkalder HR - v/Henrik Søndergaard (central HR) og Charlotte Holmberg (HR på fakultetsniveau) – til evaluerende møde med henblik på forbedring af processen og udarbejdelse af drejebog /værktøj for fremtidige afskedigelsesprocesser.</p> <p>Der ønskes samtidigt afklaring af skæringsflade mellem de to instanser og en mere løsningsorienteret tilgang fra HR's side. En mulig forbedring af samarbejdet med HR kunne evt. bestå i udnævnelse af en eller to kontaktpersoner ved HR for dermed at sikre ensrettede tilbagemeldinger i diverse spørgsmål.</p> | <p>Annemarie</p> <p>Henriette/ Annemarie</p> <p>Henriette/ Annemarie</p> |



Endelig status for de berørte laboranter er, at der er iværksat afværgeforanstaltning for en laborants vedkommende med udgangen af 2016, en er allerede startet i nyt job pr. 1. marts, en er i kursusforløb, og en fritstilles per udgangen af marts.

Konsekvenser af afskedigelser for laboranter og det øvrige personale

Ved spørgsmål om hvem, der fremover skal varetage forefaldende opgaver inden for sikkerhed, vedligehold og oprydning oplyses, at sektionen har fokus på overholdelse af alle sikkerhedsnormer og -foranstaltninger, og at øvrigt personale derfor ikke skulle blive berørt.

Ansættelse af laboratorieingeniør i laborantjob

De nuværende stillingsopslag anfægtes, da opslagene stort set beskriver de netop opsagte laborantfunktioner. De opslåede stillinger kræver dog helt specifikke kompetencer og ønskes derfor besat af VIP-personale. Det medgives dog, at stillingsopslag og angivelse af stillingskategori kan være misvisende, men skyldes HR's særdeles strikte anvisninger mht. stillingskategori.

Aalborg Universitets kompetencestrategi

Trykt udgave af AAU's kompetencestrategi er uddelt til udvalget, som ikke ønsker uddybende orientering ved Flemming René Pedersen, AAU-kompetenceudvikling. Udvalget opfordrer til, at der fortløbende ansøges om relevante kursusforløb. Henriette vil opfordre til samme ved kommende GRUS for laboranter (forventes afholdt i maj 2017).

3. Økonomi

Instituttets økonomi er fortsat i balance og giver grundlag for nyansættelser i undervisningsøjemed.

Ved udgangen af 2016 blev der åbnet mulighed for ekstra investeringer med særdeles kort ekspeditionstid, og udvalget efterlyser varsel i bedre tid og dermed mulighed for planlægning af sådanne investeringer. Det er dog ikke muligt at forudse disse åbninger, da muligheden opstår som følge af projektudløb og tildelte bevillinger. Der opfordres dog til at udarbejde en "ønskeliste" i de enkelte sektioner, så man er forberedt til hurtig eksekvering, når muligheden opstår.

4. Undervisning

Der er opslået 6 lektorater – to i Bioteknologi, to i Kemi, en i Bæredygtig Bioteknologi og en i Kemiteknologi – hvilket gerne skulle lette undervisningsbelastningen.

5. Det psykiske arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøudvalg

Reinhard Wimmer er fortsat formand for udvalget, som fungerer upåklageligt.

Psykisk APV

Det udsendte trivselsbarometer opnåede en svarprocent af 75 % for instituttets vedkommende med hovedsageligt positive tilbagemeldinger. Esbjerg scorer atter engang højest. Der udtrykkes undren over den sene udmelding af resultatet, hvormed effekten reduceres væsentligt – se de nu offentliggjorte resultater på <http://www.arbejdsmiljoe.aau.dk/>.



| | |
|---|-------------------------|
| <p>Undersøgelser- og rådgivningspåbud i AAU Cph. (A.C. Meyers Vænge 15) Arbejdstilsynet har givet påbud om, at der <i>kunne</i> være et problematisk arbejdsmiljø på campus København. Som konsekvens af dette påbud har AAU indgået aftale med det certificerede arbejdsmiljø-rådgiverfirma CRECEA om at undersøge det psykiske arbejdsmiljø for VIP'ere på AAU i København. For mere info, se evt. http://www.inside.aau.dk/nyheder/ledelsen/vis/redegoerelse-om-det-psykiske-arbejdsmiljoe-i-koebenhavn-er-klar.cid311101</p> <p>Den efterfølgende rapport påviser en vis utilfredshed med den høje undervisningsbelastning samt en øget opgavemængde relateret til studieadministration. For instituttets vedkommende er der dog allerede taget hånd om det psykiske arbejdsmiljø; De fysiske rammer er forbedret betydeligt for både undervisning og studerende, det psykiske arbejdsmiljø håndteret ved Pia Ryom i flere omgange, og endelig vil ansættelsen af endnu en lektor mindske undervisningsbelastningen i sektionen.</p> | |
| <p>6. Ledelsens informationspligt ifølge SU-aftale og AAU's HR-afdeling</p> <p>Emnet blev behandlet under punkt 2. Personale og ny fremtidig procedure aftalt, se bilag.</p> | |
| <p>7. Status for byggeprojekter</p> <p>Esbjerg Manglende aircondition i laboratorier forårsager problematisk nedlukning af laboratorieudstyr. Rudi P. Nielsen kan evt. medtage punktet til HSU, alternativt kan SU-repræsentanter forelægge problemet for Mogens Juul Møller, campusdirektør for Campus Service.</p> <p>Aalborg Der er ligeledes varmeproblemer i Aalborg, hvor der også skal udskiftes bordplader i alle laboratorier over foråret/sommeren 2017.</p> | Jens Laurids/ Lisbet |
| <p>8. Evt.</p> <p>Der blev rejst spørgsmål om fortsættelsen af adgangskursus på Basis samt almene kemikurser; trods tidligere udmelding om opsigelse af disse kurser bibeholdes disse som hidtil.</p> <p>Efter fritstilling af sidste opsagte laborant kan SU-referater fra efterår 2016 nu offentliggøres på intranettet.</p> <p>Undervisning/profilering/reduktion af uddannelser indsættes som punkt på agenda til næste udvalgs møde.</p> | Annemarie |
| <p>9. Kommende møder i 2017</p> <ul style="list-style-type: none">• 27/6-2017• 19/9-2017• 12/12-2017 | |



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Kemi og Biovidenskab
Fredrik Bajers Vej 7H
9220 Aalborg Ø
Tlf. 9940 9940
www.bio.aau.dk

UDKAST

SU v/Institut for Kemi og Biovidenskab

Notat vedr. procedure for fremtidige strukturelle organisationsændringer

Ca. 2 måneder forud for ledelsens endelig beslutning fremlægges foreliggende beslutningsgrundlag for forventede tiltag for SU ved eksempelvis relevant sektionsleder. Dette skal ske med henblik på fælles evaluering, videre forløb og eventuel afsøgning af afværge- og/eller hjælpeforanstaltninger.

Det forudsættes, at evaluering og videre håndtering kan effektueres i lukket forum ved SU med udelukkende intern deltagelse fra instituttet under fuld tavshedspligt.

Den efterfølgende procedure effektueres i overensstemmelse med gældende AAU-regler og i samarbejde med den centrale HR-afdeling.

Godkendt af Henriette Giese, formand for SU d. xxxx
på vegne af SU v/Institut for Kemi og Biovidenskab