



AALBORG UNIVERSITET

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

Ledelsessekretær og  
ph.d.-administrator  
Annemarie Davidsen  
Telefon: 9940 3605  
Email: ada@bio.aau.dk

## Referat af SU-møde – tirsdag, 27/6-2017

Til stede: Henriette Giese  
Anja Keldorff  
Jens Laurids Sørensen  
Lisbet Skou  
Lisbeth Wybrandt

Afbud: Jeppe Lund Nielsen  
Hinrich Uellendahl

Referent: Annemarie Davidsen

Dato: 6/7-2017

Punkt	Opfølgnings-ansvar
<b>1. Godkendelse af dagsorden</b>  Godkendt.	
<b>2. Personale</b>  <b>Notat vedr. procedure for fremtidige strukturelle organisationsændringer</b> Endelig udarbejdelse af notatet udsættes – udvalget afventer beslutning og evt. definition på "fortrolighed" fra seneste møde i HSU, hvor samme emne blev diskuteret.  Yderligere kommentarer til udkast: <ul style="list-style-type: none"><li>• Definition af udtrykket "fuld tavshedspligt" er nødvendig, da det vurderes umuligt at lokalisere eventuelle afværgeforanstaltninger og samtidigt at udgøre en tilsidesættelse af TR's rolle, hvis pålagt fortrolighed.</li><li>• Fremlæggelse for SU af foreløbigt beslutningsgrundlag 2 måneder forud for endelig beslutning vurderes i mange tilfælde ikke at være rettidigt nok og ej heller i overensstemmelse med Samarbejdsaftalen. Frasen "ca. 2 måneder" erstattes derfor af "senest 2 måneder"</li><li>• Frasen "strukturelle organisationsændringer" er misvisende og bør erstattes</li><li>• Begrebsdefinitioner bør inkluderes i notatet – indsættes på agenda for næste SU-møde</li><li>• Ved endelig udarbejdelse inddrages retningslinjer i AAU-Håndbogen samt indsættes links dertil</li></ul> Henriette ser gerne, at eksterne organer inddrages i processen på et tidligere tidspunkt, men understreger, at hidtidige processer er effektueret i fuld overensstemmelse med HR's retningslinjer. Henriette pointerer samtidigt, at der i organisationen allerede er fuld åbenhed omkring instituttets økonomi, men at der ikke kan udstedes garantier, da økonomien i høj grad er afhængig af tildelte bevillinger.	Annemarie



<p><b>Opslag</b> Der er p.t. iværksat flere stillingsopslag:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 2 lektorater i Kemi</li><li>• 1 lektorat i Kemiteknologi</li><li>• 1 lektor i Bæredygtig Bioteknologi</li></ul> <p>2 AC TAP er ansat i Kemi. Hertil forventes yderligere ansættelse af 2 AC TAP samt 2 lektorer i Bioteknologi i løbet af efteråret 2017.</p> <p><b>Sygefravær</b> Åbenhed omkring sygefravær er vigtig med henblik på at forebygge længerevarende sygdom og manglende trivsel. AAU udarbejdede derfor i 2010 retningslinjer for opfølgning på sygefravær ved følgende scenarier:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 14 dages sammenhængende fravær</li><li>• 5 fraværperioder inden for de seneste 12 måneder</li><li>• 30 sammenhængende sygefraværsdage inden for de seneste 12 måneder</li><li>• Ved atypiske fraværsmønstre</li><li>• Ved hyppigt fravær grundet barnets 1. og 2. sygedag (5 perioder)</li></ul> <p>Opfølgning skal ske i form af dialog med den pågældende medarbejder for at identificere eventuelle årsager og, hvis muligt, udarbejde en handleplan.</p> <p>Instituttet er bekendt med, at der hidtil ikke har været kutyme for sygemelding blandt VIP'ere, men opfordrer til, at ALLE medarbejdere – VIP som TAP – registrerer sygefravær ved indsendelse af syge- og raskmelding til <a href="mailto:syg@bio.aau.dk">syg@bio.aau.dk</a>, da dette vil give instituttet mulighed for at drage rettidig omhu og omsorg for alle medarbejdere. Samme opfordring vil blive udsendt via nyhedsbrevet efter sommerferien.</p> <p>Udvalget opfordrer til, at sygefravær indgår under punktet trivsel i enhver MUS.</p> <p><b>HR-organisation</b> HR-organisationen på niveau 1 og 2 omorganiseres i øjeblikket, og der afholdes informationsmøde for bl.a. institutledere d. 4. juli. Henriette er tilfreds med instituttets nuværende HR-partner-model, men ved endnu ikke, hvad den varslede omorganisering vil betyde for instituttet - uddybes på næste SU-møde.</p> <p>Instituttets fremtidige HR-kontakt inviteres til et kommende SU-møde for at informere om den nye partner-ordning.</p> <p><b>Besøg af Samarbejdssekretariatet</b> Samarbejdssekretariatet står p.t. uden konsulenter. Annemarie følger op ved ansættelse af ny konsulent.</p>	<p>Annemarie</p> <p>Henriette</p> <p>Annemarie</p> <p>Annemarie</p>
<p><b>3. Økonomi</b></p> <p>Instituttets økonomi er fortsat i balance og har givet mulighed for indkøb af nyt udstyr og flere nyansættelser. Der forudses en strammere økonomi for 2018 samt nye budgetteringsmodeller.</p>	



<p>AAU har de senere år fremvist et langt større overskud end budgetteret – er endnu uvist for 2017. Dog er der nu afsat en AAU-pulje for ”international excellence”, hvorfra instituttet kan ansøge om midler for at tiltrække fx internationalt velestimerede professorer – dog skal instituttet selv betale evt. entourage i samme forbindelse og anser derfor ikke dette som en oplagt mulighed.</p>	
<p><b>4. Undervisning</b></p> <p><b>Undervisning, profilering, reduktion af uddannelser</b> AAU forudser lukning af 10 uddannelser og har i den forbindelse iværksat en robusthedsanalyse af flere uddannelser, heraf Olie/Gas i Esbjerg. Analysen udviser et dårligt resultat for Esbjergs vedkommende, men Henriette har over for dekanen givet udtryk for, at analysen er baseret på uholdbare kriterier, samt at en lukning ikke vil være hensigtsmæssig, eftersom Maersk har besluttet at flytte alle sine olie- og gasaktiviteter til Esbjerg.</p> <p>Fakultetet har udarbejdet ny brandingfolder til uddeling under Folkemødet på Bornholm – uddeles ligeledes blandt medarbejdere. Intentionen er at publicere ny folder 2 gange årligt med nye historier.</p> <p>Selvevalueringsarbejdet forventes snarligt afsluttet. Processen har været omstændelig, lang og uoverskuelig, men nødvendig set i lyset af en mulig akkrediteringsproces – bør dog kunne håndteres på anden og mere overskuelig manér.</p>	
<p><b>5. Det psykiske arbejdsmiljø</b></p> <p><b>AAU København (A.C. Meyers Vænge 15) og handlingsplan – se bilag</b> Arbejdstilsynet er ikke tilfreds med CRECEA's tilbagemelding og konklusion vedr. det psykiske arbejdsmiljø for VIP'ere på AAU i København og har derfor udbedt sig nye handleplaner fra de involverede institutter – se bilag 1: handleplan udarbejdet for instituttet. Handleplanen vil indgå i en bredere sammenhæng ved Arbejdstilsynet.</p>	
<p><b>6. Status for byggeprojekter</b></p> <p><b>Esbjerg</b> Tilbud indhentet vedr. ventilationsproblematik i laboratorie, løsningsmodel diskuteres lokalt – pris ca. 0,5 mDKK til betaling af BYGST. For afhjælpning af problematik med varme i kontorer er sensorerne placeret mere hensigtsmæssigt – Campusservice arbejder videre med sagen.</p> <p><b>Aalborg</b> De på tegnebrættet vibrationsfrie områder er ikke vibrationsfrie – løsning skal findes. Den igangværende udskiftning af bordplader i laboratorierne synes formålsløs, da ej heller de nye bordplader er syre-/base-resistente.</p> <p>Den nye funktion for fejlmelding og bestilling ved Campusservice – <a href="https://bs.aau.dk">https://bs.aau.dk</a> – virker efter hensigten.</p>	
<p><b>7. Evt.</b></p> <p>Ingen punkter hertil.</p>	



AALBORG UNIVERSITET

<p><b>8. Kommende møder i 2017</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 19/9-2017</li><li>• 12/12-2017</li></ul>	



## Bilag 1

# Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG)

## Institut for Kemi og Biovidenskab

- Gennemgået organisationsudviklingsproces med hjælp fra organisationspsykolog, hvilket har forbedret arbejdsmiljøet på instituttet meget
- Storrum ombygget til mindre enheder - stort plus
- Kollektiv undervisningsplanlægning - overskud til at passe på de nyansatte og ikke overvælde dem med arbejde
- Har overtaget en del administrative funktioner omkring undervisning, som stadig ikke opleves som en retfærdig fordeling
- Transparens i økonomi – men oplever, at besparelserne ikke kan blive ved

Institut for Kemi og Biovidenskab har undergået en så positiv forandring, at andre institutter med fordel kan lade sig inspirere af den fremgangsmåde, hvormed de har arbejdet med de forskellige udfordringer. De arbejder stadig meget. Men alle, inklusive de yngre ansatte og ph.d.'ere har en tydelig opfattelse af, hvad der forventes af dem hver især, og hvordan de kan indfri disse forventninger.



<b>Indsatsområder</b> - Hvad vi sætter fokus på - Hvorfor vi gør det	<b>Mål/succeskriterium</b> - Hvad vi vil opnå	<b>Handling/aktivitet</b> - Hvad vi vil gøre	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsplan</b> - Start - Milepæle - Slut	<b>Opfølgning/evaluering</b> - Dato - Metode
Fortsat åbenhed omkring økonomi og organisation for at skabe trygge rammer	At de ansatte føler sig trygge ved at vide, hvad der foregår	Fortsat et årligt institutseminar. Fortsat månedligt nyhedsbrev	Instituteder, viceinstituteder, sektionsledere, kommunikationsmedarbejder	Løbende	Løbende og ved opdatering på ledergruppemøder
Hensigtsmæssige fysiske arbejdspladser for at sikre det psykiske arbejdsmiljø	Tilfredse medarbejdere, der kan lide at være på deres arbejdsplads	Indretning af storrum i Sydhavn med "båse", der kan bruges som grupperum, ph.d.- eller post doc- arbejdspladser. Undersøge muligheden for at få flere grupperum til de studerende, hvilket ville lette presset på kontor-pladser til de ansatte, ph.d.'ere og post docs	Instituteder, viceinstituteder og sektionsleder	Løbende	Løbende og ved opdatering/prioritering på ledergruppe-møder
Organisatorisk effektivitet	En effektiv institutledelse, der har medarbejdernes tillid	Løbende fokus på ledelse igennem kurser og udvikling af en velfungerende ledergruppe. Fortsætte samarbejdet med Learn2Lead	Instituteder	Løbende, individuelt coaching-forløb forår 2017, samlet gruppe sommer 2018	Løbende
Fortsat fremadrettet undervisningsplanlægning, der tilgodeser forskernes planlægning i forhold til arbejdsbelastning	At forskerne føler, at de kan prioritere arbejdsopgaver og få så meget balance som muligt i forhold til undervisning/forskning	Rettidig undervisningsplanlægning	Sektionsledere, studienævnsformand	Løbende og ved sektionsmøder	Årlig opfølgning ved dedikeret ledergruppemøde



Flere undervisere til at varetage den stigende studenterskare for at skabe mere tilfredshed og plads til forskning	At forskerne får tid til at forske og tiltrække flere eksterne forskningsbevillinger	Ansættelse af yderligere ca. en adjunkt/lektor i hver sektion	Instituttleder, viceinstituttleder, sektionsledere	Igangsat forår 2017	Løbende og ved ledergruppemøder
Fortsat dialog omkring karrieremuligheder for at skabe tryghed i ansættelser og åben dialog blandt forskerspirer	At alle får mulighed for at udvikle sig og mindske uhensigtsmæssige konkurrencesituationer, der giver psykisk belastning	Diskutere karrieremuligheder ved MUS og GRUS	Instituttleder, viceinstituttleder og sektionsledere	Løbende	Afholdelse af MUS og GRUS bliver registreret løbende af institutsekretær
Opfølgning på sygefravær for at "fange" evt. psykiske problemer	At alle registrerer sygefravær - også VIP	Opfordre til, at alle registrerer sygefravær og skelner mellem at arbejde hjemme og være syg	Instituttleder, viceinstituttleder og sektionsledere, institutsekretær	Igangsat forår 2017	Opmærksomhedspunkt ved ledergruppemøder
Fortsat effektivt sekretariat, der letter forskernes administrative opgaver	Rationelle gennemskuelige sekretariatsfunktioner, hvor arbejdsopgaverne er tydeliggjort over for medarbejdere og omverden. Studieadministrationsbemanning er løst i 2016	Opmærksomhed omkring takt og tone i sekretariatet. Fortsat kontakt til forskerne omkring specifikke opgaver. 2-3 sekretariatssammenkomster om året med deltagelse også fra Sydhavn og Esbjerg. Fortsat fokus på at påvirke den centrale administration til at minimere de opgaver, instituttet skal løse opadtil.	Instituttleder og område-koordinatorer	Løbende	Månedlige sekretariatsmøder