



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i SU for Institut for Kemi og Biovidenskab

Sagsbehandler:
MDB
Dato: 11-05-2020

Torsdag, den 16. april 2020

Skype for Business til Esbjerg, København og Aalborg

Deltagere: Michael Toft Overgaard (MTO), Marianne Dalsgaard Brønnum (MDB) - referent, Niels T. Eriksen (NTE), Søren Nors Nielsen (SNN), Jens Laurids Sørensen (JLS), Jeppe Lund Nielsen (JLN), Susanne Remmer Bielidt (SRB), Anja Keldorff Poulsen (AKP), Camilla Kristensen (CaKr)

Øvrige deltagere: Anders Winther Ægidiussen (AWi), Reinhard Wimmer (RW)

Referat

1. Arbejdsmiljø

1.1. Orientering fra AMiU v/RW

AMiU informerede samarbejdsudvalget om årets APV-proces og instituttets indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress samt instituttets indsats for at fremme et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold. Institutet har i årets APV-proces stort fokus på det organisatoriske sociale arbejdsmiljø. RW gennemgik resultater fra Trivselsbarometerundersøgelsen for 2019 sammenholdt mod 2018. Der er et lille fald i trivslen og en relativ stor stigning i stress. RW's vurdering er, at der ikke er noget meget alarmerende i resultaterne for BIO, men ledelsen har fortsat fokus på udfordringen.

Der afholdes GRUS-samtaler, hvor MTO og RW eller Rudi P. Nielsen deltager. MTO, MDB, RW og Rudi udarbejder efterfølgende udkast til en APV-handleplan. Enkelte GRUS er pt. udskudt grundet nuværende Corona-situation, men det tages op til overvejelse at afholde disse online.

CaKr spurgte ind til, om instituttet er tilfreds med resultatet. MTO kommenterede på de store igangværende organisatoriske ændringer både på AAU- og institutniveau, hvilket uden tvivl spiller ind på nogle medarbejderes trivsel. Det er til stadighed et stort fokuspunkt også i instituttets kommende strategi. RW kommenterede, at der er skabt en struktur og retningslinjer, der kan afhjælpe, hvis man evt. oplever trivselsudfordringer. Et andet initiativ er institutfokus på det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø ved afholdelse af MUS- og GRUS-samtaler. CaKr er enig i, at arbejdet med at skabe god trivsel er en fælles interesse for ledere og medarbejdere, men gør opmærksom på, at der kan være forhold, der påvirker trivslen, som kan være svære at italesætte på MUS og GRUS.

RW kommenterede på, at de økonomiske konsekvenser også påvirker trivslen, og det er vanskeligt at tilgode alle, når rammer og vilkår ikke står til at ændre.

2. Godkendelse af referat

Referat blev godkendt.



3. Godkendelse af dagsordenen
Dagsordenen godkendt.
4. Økonomisk status v/MTO og AWi
<p>MTO informerede om arbejdspladsens seneste udvikling, herunder årsregnskab for 2019. MTO orienterede, at estimatet er pr. august 2019, og endeligt resultat er opgjort efter periode 13.</p> <p>På omkostningssiden er der investeret mindre i udstyr end forventet, men der er et merforbrug på forbrugsomkostninger på 700 t. kr. På lønomkostninger er der overensstemmelse mellem budget og resultat. Merforbrug på forbrugsomkostninger og fald i OH-indtægt har tegnet 2019-underskud.</p> <p>Årets resultat er en negativ afvigelse på 1.849 t. kr.</p> <p>Opgørelse for 2020 (januar og februar): Der laves månedsvis periodeopfølgning, og det ser for januar og februar fint ud på forbrugsomkostninger. Der har været mindre frikøb i januar og februar end budgetteret, hvilket påvirker instituttets økonomi negativt. Dette skulle dog justere sig, når marts måned er opgjort.</p> <p>De økonomiske konsekvenser af Covid-19: MTO orienterede, at udfordringen er, at BIO's forskning er eksperimentel, hvilket den nuværende situation vanskeliggør. Udfordringen er, at der allerede er ansat videnskabeligt personale på de store projekter, men at der kan ikke arbejdes med eksperimentelle opgaver pt. Det praktiske set-up er, at projekternes ansatte er ansat på instituttet og herefter frikøbes af projektet. F&P forhandler pt. med de store fonde omkring en løsning, ligesom BIO og andre institutter er i gang med en opgørelse af tab (økonomisk og produktionsmæssigt) på projekterne og institutterne. Der tages en vurdering pr. projekt og en individuel dialog med bevillingsgiver omkring problemstillingerne. MTO forklarede, at der på AAU arbejdes på at gøre problemstillingen synlig både internt og eksternt. Det samme gør sig gældende for de andre universiteter.</p> <p>Det blev forslået at hente en ekstern konsulent ind og undersøge optimering af instituttets økonomi. Ledelsen tog forslaget til efterretning.</p>
5. Personale
5.1. De arbejdsmæssige konsekvenser af instituttets økonomi v/MTO og MDB
<p>Samarbejdsudvalget drøftede sammenhæng mellem instituttets mål/strategi og personalepolitik. Dette punkt er tidligere blevet drøftet på de ekstraordinære SU-møder. Der var ikke yderligere input eller spørgsmål til punktet.</p> <p>SU drøftede formulering af punktet og mening.</p> <p>Konklusion De forskellige punkter i årshjulet tages op på efterårets møde og formuleres, så det giver mest mulig mening for BIO – også mht. tidspunkt for drøftelse. Dette punkt flyttes til årets første møde.</p>
5.2. Orientering om sygefraværsstatistik v/RW
<p>Samarbejdsudvalgets orienterede om sygefraværsstatistikken for det forgangne år og drøfter den fremtidige indsats på området.</p>



RW gennemgik sygefraværstatistik på AAU-niveau og sammenholdt med BIO. RW har desuden sammenholdt BIO's sygefraværstatistik med andre lignende aktører fx Dansk Arbejdsgiverforening, Statsansatte, Regionalansatte, Kommunalansatte.

På AAU-niveau er der flere langtidssyge end korttidssyge – dette gør sig dog ikke gældende på BIO, hvor der er flere korttidssyge end langtidssyge. Det vurderes, at der ikke er noget, der er alarmerende på BIO og kræver yderligere tiltag. MTO kommenterede, at der på BIO følges op på sygeperioder, hvor man, af nærmeste leder, bliver indkaldt til sygefraværssamtaler, hvis der er flere end fem sygeperioder på 12 måneder eller leder vurderer, at der kan være en problemstilling, der skal følges op på. Omvendt vurderer leder også, hvorvidt det er nødvendigt med en sygefraværssamtale – dette vurderes eksempelvis via løbende dialog med medarbejder.

CaKr kommenterede, at der er stor forskel mellem sygefraværet hos VIP og TAP og at det kan skyldes en fortsat forskellighed i registreringsadfærden mellem de to personalekategorier. JLS kommenterede, at hans vurdering er, at VIP trods sygdom stadig arbejder, om ikke andet så hjemmefra. MTO opfordrer til, at der på både VIP og TAP registreres sygefravær – både egen sygdom og barnets sygdom.

5.3. Orientering om influenzavaccination efterår 2020 v/MDB

Danske Lægers Vaccinations Service har forslået datoen 27. oktober 2020 i tidsrummet 09.15-10.30.

Konklusion

SU bakkede op om tiltaget og tidspunktet. Der ønskes statistik for, hvor mange der tager imod tilbuddet.

5.4. Særlige forhold i forbindelse med tilpasning til Corona-problematik

Der har, under pkt. 4, været drøftelse af de økonomisk udfordringer i forbindelse med nuværende situation.

SU drøftede forhold. Der var en generel holdning om, at der er normal eller stigende arbejdsmængde. Enkelte funktioner har dog oplevet en nedgang i arbejdsbyrden. Der blev spurgt ind til, om der bliver arbejdet på værnemidler i forhold til oplukning af universitetet og yderligere forholdsregler. MTO forklarede, at de enkelte institutter har afleveret en liste til fakultetet og videre til rektoratet for oplukningsscenarioer og prioritering. MTO advokerer for en institutbestemt oplukning, hvor de enkelte institutter tager en vurdering af hvilke funktioner, der kan få adgang til arbejdspladsen. CaKr spurgte ind til, om der er tænkt initiativer til eksempelvis udenlandske medarbejdere/studerende, der kan have det ekstra svært i en nedlukningsperiode? MTO kommenterede, at der eksempelvis lægges et stort ansvar ud til projektledere/afdelingsledere om at holde kontakt også til de medarbejdere, der måtte sidde alene.

6. Undervisning v/NTE

6.1. Erfaringer med planlægning af kursusundervisning og projektvejledning under nye timenormer

Baggrunden er en ny økonomimodel fra aktivitetsbetaling til en STÅ-baseret indtægtsbetaling. Dette har eksempelvis betydet, at der er kommet nye timenormer og nye tiltag på kursusiden. MTO kommenterede, at vi på instituttet har lavet nye normer, så der bliver frigivet tid til andet. Ansvaret for tilpasningen ligger hos den enkelte underviser. Det blev kommenteret, at de enkelte undervisere finder det vanskeligt at navigere i, da der mangler vejledning. Det blev opfordret til at lave en evaluering af den nye økonomimodel.

NTE orienterede, at sektionsledere fremover får tilsendt timeregnskab pr. sektion. Hvorledes den enkelte sektionsleder håndterer opgørelsen, vurderes af den enkelte.



6.2. Erfaringer med kursusundervisning, projektvejledning og informationsniveau under Corona-nedlukning

Erfaringer med kursusundervisning mv. blev drøftet. NTE og AKP kommenterede, at de kun har modtaget positive tilkendegivelser på ny kursusundervisning. JLN kommenterede, at han har modtaget tilbagemeldinger fra studerende om, at de føler det vanskeligt at følge pensum via online-undervisning. AKP forklarede, at hun, i kølvandet på udmelding om online-eksaminer dette semester, har oplevet en stigning i henvendelser fra studerende.

7. Evt.

Viceinstituteder for forskning

TNK er pr. 01.04.2020 blevet udnævnt til viceinstituteder for forskning. Dette kommer som led i et øget strategisk fokus både fra instituttet og fra den nye prodekan for forskning. Organiseringen af BIO bliver ydermere i lighed med AAU's organisatoriske målsætning.