



AALBORG UNIVERSITET

DET INGENIØR- OG  
NATURVIDENSKABELIGE  
FAKULTET

SAGSBEHANDLER  
INGE PEDERSEN  
TELEFON: 9940 2007  
EMAIL: IPE@ADM.AAU.DK

Medlemmer af FSU

## Dagsorden til FSU-møde, Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet

**Onsdag den 4. oktober kl. 9-11**  
**Niels Jernes Vej 10, mødelokale 4**

**Medlemmer:** Mogens Rysholt (Formand) (), Lars Døvling Andersen (LDA), Christina Breddam (CBR), Lars Rosgaard Jensen (næstformand) (LRJ), Jacob Norvig (JNL), Troels Jacob Hegland (TJH), Thomas Lykke Andersen (TLA), Karín Nesheim (KARIN), Michael Eriksen (ME), Per Knudsen (PK).

**Afbud:** Michael Eriksen (ME)

**Gæst:** Kathrin Otrell-Cass (CASS) deltog under punkt 5.

**Referent:** Inge Pedersen (IPE)

### Dagsorden:

#### 1. Godkendelse af dagsorden for FSU-møde d. 4. oktober 2017

Dagsorden blev godkendt.

#### 2. Godkendelse af referat fra FSU-møde d. 23. juni 2017

Referatet blev godkendt.

#### 3. Orientering fra formanden og næstformanden (15 min)

Medarbejdersiden har indsendt kommentarer til hørringssvar til AAUs nye vedtægt. Kommentarerne er vedhæftet referatet.

På HSU-mødet d. 14. juni 2017 blev der orienteret om muligheden for at hjem søge midler til kompetenceudvikling i forbindelse med organisationsudviklingsprojekter (fra Fonden FUSA) samt om muligheden for at blive en del af projektet "MUS med værdi". Begge muligheder bunder i overenskomstmidler. Kompetencesekretariatet, som forvalter midlerne, har gjort opmærksom på, at der er flere midler til rådighed i indeværende overenskomstperiode, hvorfor de gerne ser flere ansøgninger hertil.

Fondsstøtte til kompetenceudvikling, der skaber innovation [Link](#)  
Står I midt i en omstillingstid? Tag fat i jeres MUS [Link](#)

På SBI er der ansat ny direktør, valget faldt på Thorkild Ærø, som således fortsætter i sin nuværende stilling.

Processen med fastlæggelse af resultatmål for fakultetet er i gang. Dekanen holder efterfølgende møder med alle institutter om budget 2018 i løbet af de næste uger. FSU drøftede hvordan de månedlige økonomiopfølgninger foregår, herunder implementering af en ny rapport

type – ØSI push – som på sigt gerne skulle lette det månedlige økonomiopfølgingsarbejde på institutterne.

LDA orientere om at akkrediteringsprocessen er sat i gang. Akkrediteringsrådet har udvalgt uddannelser og emner. Det er især TECH uddannelser der er udvalgt, hvor der på ENGINEERING kun er udvalgt en enkelt.

Corina Busk Gregersen er HK TR for ENGINEERING, og vil i den forbindelse fremadrettet overtage Karin Nesheim plads i ENG FSU.

#### **4. Arbejdsmiljø handlingsplaner i forhold til fakultets tre områder (20 min.)**

Med udgangspunkt i AAU's arbejde med handlingsplaner for det psykiske arbejdsmiljø, efter Arbejdstilsynets undersøgelsespåbud og CRECEA's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø for VIP i A.C. Meyers Vænge 15, orienterede CBR om de udarbejdede handlingsplaner i forhold til dekanens tre ansvarsområder.

- Præstationsmålinger VIP

I handlingsplanerne henvises der til lønaftalen for VIP, som forholder sig til præstationsmålinger. Det foreslås fra medarbejdersiden, at man supplerer med beskrivelser af hvilke kompetencemæssige og aktivitetsmæssige krav der stilles til forskellige ansættelsestyper. Ønsket bliver taget med tilbage af ledelsessiden. Det blev nævnt fra medarbejdersiden, at det er vigtigt at man også arbejder med hvordan ledelsen arbejder med dialogen med medarbejderne om krav og forventninger til dem, ligesom ledelsen også skal huske at anerkende medarbejdernes indsats. Der er udarbejdet et ledelsesgrundlag for AAU, som sætter ledelse mere på dagsordenen.

- Netværk for yngre forskere og nye, udenlandske kolleger

Prodekan for forskning undersøger behovet på området, og hvordan man kan arbejde med det fremadrettet. Der er iværksat flere indsatser på AAU niveau og på tværs af de 3 fakulteter, Engineering, Tech og Sund. Derudover foregår der mange initiativer på institutniveau. Da Engineering endnu ikke har ansat en prodekan for forskning vil den angivne tidsplan blive ændret efter ansættelse.

- Økonomimodeller

Engineering er på vej med en ny budgetmodel som vil blive mere tydelig og forståelig for VIP-ansatte. Der afventes dog ny budgetmodel fra centralt hold.

Der blev gjort opmærksom på, at det er vigtigt med løbende opfølgning på indsatserne.

Arbejdsmiljø-sektionen følger op i forhold til fakulteterne primo det nye år.

Det vil fremadrettet være et fast statuspunkt på ENG FSU, og hvor der løbende vil blive fulgt op på ledelsesmøderne på Engineering.

#### **Pause (10 min)**

#### **5. Diversity og ligestilling (20 min.)**

Kathrin Otrell-Cass deltog under punktet og orienterede om arbejdet som pågår i udvalget for ligestilling og diversitet (ULD) Power-point er vedhæftet referatet.

Kathrin fremlagde status på arbejdet i udvalget. Udvalget har bl.a. arbejdet med ” the leaking pipeline”, dette i forhold til at kvindelige forskere ikke avancerer på samme måde som mandlige forskere gør. Fokus er her at skabe organisatoriske og kulturmæssige ændringer.

Udvalget arbejder på nuværende tidspunkt med en ny handleplan. Handleplanen vil primært have fokus på køn og VIP. Handleplanen vil formentlig blive udarbejdet med en række overordnede mål og underliggende idéer til indsatser og aktiviteter.

FSU spurgte ind til hvor specifikke handleplanerne ville være, i forhold til hvad der skal sættes i gang på institutter og fakulteter. Kathrin oplyste hertil, at der vil være nogle specifikke indsatsområder, som vil indgå i handleplanerne – f.eks. forslag omkring særlige indsatser i forbindelse med tilbagevenden fra barsel, samt fra en barselsfond.

Medarbejdersiden nævnte hertil at det er vigtigt også at tænke økonomi ind i indsatserne.

## **6. Forslag til mødedatoerne for FSU ENG i 2018 (5 min)**

Mødedatoerne for 2018 blev godkendt.

## **7. Evt. herunder punkter til næste møde (5 min)**

Der blev spurgt ind til finansieringen af de 25 % tid som leveres i funktionen som prodekan for myndighedsbetjening. MRP oplyste hertil at Thorkilds løn finansieres fuldt ud af fakultetet.

Der blev spurgt ind til indhold af og proces for etablering af en viceinstitutederfunktion på SBI. MRP oplyste hertil, at det er op til det enkelte område. Der er ikke, fra fakultetets side, fastsat krav til stillingsindhold og ansættelsesgrad. Nogle steder er det 50/50, andre steder mindre. Det er dog vigtigt, at det tager udgangspunkt i lokale forhold.

Ved intern udpegning vil det være en VIP-stilling. Ved eksternt opslag vil stillingen være en TAP-stilling.

Medarbejdersiden spurgte ind til AAUs samarbejde med bygningsstyrelsen. MRP oplyste, at der er en vedvarende dialog.

Medarbejdersiden bad om at evaluering af Q4 lønforhandlinger kommer på som et punkt til næste møde. Der er ligeledes ønske om, at der på et tidspunkt også kommer et punkt på dagsordenen, omkring ressourceudnyttelse i forbindelse med intern handel.

### Punkter til kommende møder

#### **Evaluering af Q4 lønforhandlinger**

#### **Handlingsplaner i forhold til arbejdsmiljø**

#### **Ressourceudnyttelse i forbindelse med intern handel**

## Input til høringsvar fra medarbejdersiden i ENG-FSU

Overordnet giver vedtægtsændringerne et indtryk af at AAU er blevet en organisation hvor magten centraliseres hos den øverste ledelse i form af rektor samt universitetsdirektøren og hvor medarbejderinddragelsen kraftigt reduceres. Dette kommer til udtryk i flere specifikke paragraffer samt i de overordnede formuleringer hvor fokus er på kompetencer og beslutninger og ikke på medarbejderindflydelse. De aktuelle udfordringer med psykisk arbejdsmiljø på mange institutter understreger behovet for mere dialog, ikke mindre.

Nedenunder refereres til specifikke kommentarer til paragrafferne:

### *§10: Periode for udpegning af eksterne medlemmer til bestyrelsen*

Paragraffen skal præciseres da det ikke er klart om der menes at et eksternt medlem kan udpeges for en periode på 8 år i træk eller om det er sammenlagt 8 år i alt.

### *§33: Rektor fastlægger valgregler for de styrende organer på nær bestyrelsen*

Medarbejdernes og de studerendes indflydelse på valgreglerne til de styrende organer fjernes helt hvis kompetencen flyttes fra bestyrelsen til rektor hvorfor denne kompetence skal forblive hos bestyrelsen.

### *§80: Sammensætning af institutråd*

2 VIP repræsentanter i institutrådet er ikke tilstrækkeligt til at dække de mange forskellige fagligheder som hvert enkelt institut indeholder. Medarbejderindflydelse og -samarbejde er ikke et administrativt anliggende hvorfor medarbejdernes administrative belastning ved at deltage i institutrådet er minimal ift. andre administrative opgaver og den nødvendige tid burde kunne findes til det nødvendige antal medarbejdere.

### *§108: Afskaffelse af høringspligten ifm. udarbejdelse af nye vedtægter*

Høringsprocessen er vital for en aktiv medarbejderinddragelse og giver medarbejderne indtryk af at blive hørt. Afskaffelsen af høringspligten kan resultere i at medarbejderne opfatter den øverste ledelse som værende en lukket organisation som ikke lytter til de menige medarbejdere. Ved at fastholde høringspligten i vedtægterne understreges vigtigheden af en aktiv medarbejderinddragelse.