



REFERAT AF SU-MØDE DEN 10. JANUAR 2017 KL. 9.00-12.00

Deltagere:

Kim Dremstrup (KD)
Melanie Rosendahl Antonsen (MRA)
Merete Fredsgaard (MF)
Louise Bolther (LB)
Knud Larsen (KnL)
Ulrike Pielmeier (UP)
Stig Kjær Andersen (SKA)
Debbie Pedersen (referent) (DP)

Afbud:

John Hansen (JoH)
Lotte Andreasen Struijk (LS)
Victor Grant (VIC)
Jeppe Emmersen (JEM)
Susanne Nielsen Lundis (SUN)

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af seneste referat
3. Status på SU-bemanning - herunder også forslag om opdatering af HST SU Forretningsorden (se bilag: "Forretningsorden_NY_20120129")
4. Kompetenceudvikling (se bilag: "SUND kompetencegruppe sagsfremstilling")
5. MUS:
 - Orientering om tidsplan og aktører
 - Tilføjelse af to punkter i MUS-skema for VIP (se bilag: "MUS-skema_VIP_dansk_2017" – foreslået tilføjelse markeret med gul)
6. HST Fundingseminar
7. Økonomi v/ Tina Buus Andersen
8. Evt.

Action

Punkt til næste SU-møde

AD 1: GODKENDELSE AF DAGSORDEN

KD og MF tilføjede punktet "feriedage 2017/2018" og status på HST Trivselseminarer 2016 under punkt 8. Dagsorden blev herefter godkendt.

AD. 2: GODKENDELSE AF REFERAT FRA SIDSTE SU-MØDE

Afsnit vedr. valg-proces slettes, da det ikke er relevant og aktuelt p.t. Referatet blev godkendt efter dette.

AD.3: STATUS PÅ SU-BEMANDING - HERUNDER FORSLAG OM OPDATERING AF HST SU FORRETNINGSORDEN

Status på SU-bemanding

Det blev aftalt at Ulrike Pielmeier melder svar tilbage til DP vedr. endnu en repræsentant på b-siden.

***Opdatering efter SU-møde blev afholdt den 10. januar 2017:

- Meg Duroux (MD) indtræder som medlem af HST SU som repræsentant på b-siden for Dansk Magisterforening. Suppleant er Louiza Bohn Thomsen
- Ulrike Pielmeier (UP) er nuværende medlem af HST SU som repræsentant på b-siden for IDA Suppleant for UP er John Hansen
- Lotte Struijk er nuværende medlem af HST SU som repræsentant på b-siden for IDA Suppleant

Dermed er bemandingen færdigaftalt og afsluttet.

Opdatering af HST SU Forretningsorden

Ny version af §2 Medlemmer af Samarbejdsudvalget blev vedtaget på mødet:

§2. Medlemmer af Samarbejdsudvalget

Stk. 1. Sammensætning

"Samarbejdsudvalget er sammensat af 1 ledelsesrepræsentant og 5 medarbejderrepræsentanter."

ÆNDRING – denne tekst udskiftes med:

"Samarbejdsudvalget er sammensat af 3 ledelsesrepræsentanter og 6 medarbejderrepræsentanter."

Stk. 2. Formand

Instituttlederen er formand for samarbejdsudvalget. Næstformanden udpeges af medarbejderrepræsentanterne. Denne tekst forbliver den samme.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentanter

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

Sammensætningen er følgende:

- 3 VIP repræsenterende IDA, DM, DADL og beslægtede faggrupper
- 1 TAP repræsenterende METAL og TL og beslægtede faggrupper
- 1 TAP repræsenterende HK, Bibliotekarforbundet, Civiløkonomernes Fagforening og beslægtede faggrupper
- 1 TAP repræsenterende D-Bio., Dansk Laborant-Forening/HK og beslægtede faggrupper

ÆNDRING - denne tekst udskiftes med:

"Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer.

Sammensætningen er følgende:

- 3 VIP repræsentanter for IDA, DM, DADL og DJØF og beslægtede faglige organisationer
- 1 TAP repræsentanter for IDA, Metal og TL og beslægtede faglige organisationer
- 1 TAP repræsentant for HK, Bibliotekarforbundet og beslægtede faglige organisationer
- 1 TAP repræsentant for D-BIO, Dansk Laborant-Forening/HK og beslægtede faglige organisationer”

Stk. 4. Suppleanter

Der udpeges suppleanter for alle medarbejderrepræsentanter. Instituttlederen har mulighed for at udpege en suppleant for ledelsesrepræsentanten.

ÆNDRING - i dette afsnit ændres ”ledelsesrepræsentanten” til flertalsform: ”ledelsesrepræsentanterne”.

Kommentarer til beslutningerne:

For at skabe balance mellem antallet af repræsentanter i SU og antallet af hhv. VIP og TAP-ansatte på HST, blev det besluttet at tilføje 1 repræsentant på b-siden.

Alle læser HST SU Forretningsorden og sender evt. kommentarer/ændringsforslag til DP - vedr. teksten ud over ”§2. Medlemmer af Samarbejdsudvalget” - inden den 1. marts 2017. Den reviderede version vil blive behandlet på næste SU-møde den 14. marts 2017. DP vil i samarbejde med MF og KD lave udkast til revideret version i løbet af de mellemliggende 14 dage indtil SU-mødet finder sted.

AD. 4: KOMPETENCEUDVIKLING

På SUND FSU-møde d. 15.9.2016 blev det besluttet, at man på fakultetsniveau fremadrettet ikke udarbejder selvstændig kompetencestrategi, men at kompetencebehov identificeres og indsatsområder dokumenteres skriftligt.

I den forbindelse blev der i FSU oprettet en arbejdsgruppe bestående af 2 TAP’er og 2 VIP’er, hvis opgave er at identificeres lokale SUND-specifikke kompetenceudviklingsbehov, som kan indgå i det videre arbejde med at fastlægge indsatsområder på fakultetsniveau. På det første møde i arbejdsgruppen d. 2. november 2016 blev det besluttet, at medlemmerne af arbejdsgruppen indhenter og drøfter kompetenceudviklingsbehov inden for de to medarbejderkategorier gennem de lokale samarbejdsudvalg på institutterne.

Der var enighed om, at MUS-processen på HST med fordel kan bruges til udvinding af idéer til kompetenceudvikling (Se næste punkt for information om, hvordan dette formidles til ledere på HST)

Når samtlige MUS på HST er afholdt (MUS med gruppeledere afholdes i 2. kvartal) samles indhentet information om medarbejdernes ønsker til kompetenceudvikling sammen. Der samles op på dette på SU-mødet den 22. juni 2017. Hvis SU-repræsentanter sideløbende ønsker at diskutere emnet med den gruppe medarbejdere de repræsenterer, modtages evt. input herfra også gerne (send til DP eller MR).

Det blev diskuteret, at der i SUND’s Kompetenceudviklingsstrategi også er plads til individuel behovsopfyldning – dette anses som positivt, da det individuelle udgangspunkt lige så ofte bringer medarbejderes motivation frem. Dog er der i HST SU enighed om, at fælles ønsker om kompetenceudvikling med fordel kan listes. På den måde dannes der udgangspunkt for fx fælleskurser målrettet HST-ansatte inden for et specifikt arbejdsområde.

Region Nordjylland og AAU har sammensat en arbejdsgruppe, som bl.a. Mads Nibe, Søren Hjortshøj og Kim Dremstrup er med i. Gruppen arbejder på at skabe et katalog over kompetenceforløb til VIP-ledere. Det vil sige, at Klinisk Institut, HST og Aalborg UH i fællesskab udvikler professionelle værktøjer på tværs. Kursusforløbene i kataloget vil blive udbudt til favorable priser og vil være skræddersyet specifikt til organisationernes VIP-ledere. KD påpegede yderligere at AAU tilbyder relevant kompetenceudvikling: <http://www.hr.aau.dk/kompetenceudvikling/>. Er der ikke flere ledige pladser på de udbudte kurser, kan man evt. samle interesserede kolleger og forespørge om muligheden for at oprette et nyt hold.

AD. 5: MUS-SKEMA

Der er udarbejdet en oversigt over MUS-processen på HST (se bilag). MUS vil få sit eget menupunkt på HST's nye intranet og vil dermed blive mere tilgængeligt for alle ansatte på HST.

Det blev besluttet at benytte MUS standardskema fra central HR-afdeling på AAU uden yderligere lokale tilføjelser.

Særlige fokuspunkter er valgt for MUS 2017. Nedenstående er meldt ud til alle, der afholder MUS:

VIP

- Dialog om funding (dette eksisterer allerede på skemaerne, der er udarbejdet specifikt til jer som ledere)
 - **Årsag:** Motivere til igangsætning af en løbende naturlig dialog om hjemtagning af midler til at opnå egne og AAU's ønsker og mål vedr. forskning. Desuden er fokus på hjemhentning af funding og arbejdet med dette nævnt af VIP'ere som tydelige interessepunkter på HST's trivselseminar og på HST Fundingseminar
- Dialog om undervisningsportfolien – det vil sige at samtale om undervisningskompetencer *tager afsæt i portfolien* (de foreslåede punkter under "undervisning" på MUS-skemaet forbliver de samme)
- **Årsag:** Motivere til dialog om medarbejderes undervisningsopgaver og undervisningskompetencer - og også behov for og ønsker til pædagogisk kompetenceudvikling. Undervisningsportfolien er et fælles AAU overbliksskema og er også AAU's udtryk for en værdimæssig ligestilling mellem forskning og undervisning. I forbindelse med akkreditering og kvalitetssikring er der øget fokus på undervisningsmæssige kompetencer og udvikling/vedligeholdelse af disse. Denne del betragtes som en integreret del af MUS og undervisningsportfolien kan derfor med fordel inkluderes i MUS

VIP og TAP

- Dialog om kompetenceudvikling – dette emne er også allerede inkluderet i MUS-skemaet under flere af punkterne (fx i forbindelse med undervisning, forskning, karriereudvikling, personlig udvikling)
 - **Årsag:** Motivere til at medarbejdere opnår og oplever en udvikling – også via personlig individuel indsats og målsætning. Der er ligeledes fokus på kompetenceudvikling i AAU's og SUND's strategier og der udbydes flere kurser, analyseres på kompetencer osv. fra centralt hold – disse tiltag kan vi få glæde af på HST ved selv at danne overblik over instituttets medarbejderes ønsker og behov for kompetenceudvikling

Emnerne er i realiteten ikke nye og er allerede inkluderet i MUS-skemaet. Her er der dog mange fokuspunkter og spørgsmål at tage udgangspunkt i under MUS – derfor ønsket om en specifik fælles indsats på de tre områder.

Udover disse 3 punkter vil alle ledere, der skal afholde MUS også blive opfordret til, at tage emnet "feedback" op. Der blev på HST trivselsseminarer i januar 2016 ydret ønsket om fokus på feedback fra ledere. KD opfordrer desuden ansatte til selv at tage emnet op.

SKA fremsatte spørgsmål om muligheden for f.eks. også at drøfte indførelse af og erfaringer med IT-systemer til MUS? Hvor og hvordan opfanger man og diskuterer ansattes evt. udfordringer med nye systemer? Der var enighed om, at diskussioner af den type bedst faciliteres på erfaringsudviklingsmøder, som arrangeres af den ansvarlige (på lokalt niveau) for introduktion eller indførelse af nyt system, nye regler etc.

AD. 6: HST FUNDINGSEMINAR

KD informerede om formålet for og afholdelse af HST Fundingseminar:

Baggrund

Universiteternes basismidler er under pres. Det forventes at basismidlerne sænkes med 2 % pr. år de næste 4 år. For at imødekomme den udfordring og for at udmønte dele af A AU's strategi 'Viden for Verden' vedtog SUND i 2016 en funding-strategi.

De primære mål for HST i strategien er:

- at sikre en årlig 4 %'s vækst frem til 2023
- at fastholde styrkepositioner - bl.a. inden for smerteforskning og neuro-rehabilitering
- at opdyrke vækstpotentialer - bl.a. inden for telemedicin og molekylær medicin
- at sikre at alle øvrige miljøer er stærke og konkurrencedygtige
- at søge nye alliancer på SUND og eksternt

En vedtagelse af en række langsigtede, overordnede mål på fakultetsniveau vil ikke automatisk sikre succes eller sikre flere midler – strategien skal implementeres. Med afsæt i denne tilgang blev det besluttet af HST's ledelse at samle forskere for at få diskuteret, defineret og fortolket, hvordan målene kunne omsættes til en HST-specifik implementeringsplan. Denne plan skal naturligvis harmonere med forskningsgruppernes målsætninger og dagligdag, hvor der er mange andre opgaver, der også skal løftes.

Formål med seminaret

- At få input til hvilke elementer en HST-specifik implementeringsplan bør indeholde. Og hvilke specifikke udfordringer bør vi fokusere på i 2017?
- At diskutere hvordan vi kan arbejde (og evt. arbejde anderledes) med funding således, at vi sikrer flere og bedre fondsansøgninger? Hvor er udfordringerne ift. fondansøgninger? Og hvordan kan vi måske imødekomme eller løse nogle af de udfordringer?
- For VIP - en mulighed for at høre om, hvordan andre arbejder med funding og give input til, hvordan vi kan blive bedre til at sikre fondsmidler
- For TAP – en mulighed for at høre om, hvordan en forsker arbejder og tænker ift. funding og en mulighed for at give input til, hvor de administrative udfordringer findes

Behandling af indsamlet data er netop igangsat af en udpeget arbejdsgruppe, som vil melde information ud senere i processen.

AD. 7: BUDGET 2017

Tina Buus Andersen præsenterede "Institut for Medicin og Sundhedsteknologi, Budget 2017". Her er HST's uddannelsesindtægter 127 mio. kr. prognosticeret på baggrund af STÅ efterår 2016 og forår 2017, og HST's basisforskningsmidler er på 69 mio. kr. Hertil kommer en ekstern omsætning på 61 mio. kr. Samlet er omsætningen 6-7 mio. kr. højere i budget 2017 end i 2016, og hvis det lykkes at få igangsat nye stillinger, har vi lov til at sigte mod underskud for 2017. Dette skyldes, at AAU's egenkapital nu er blevet på 450 mio. kr., hvilket er 150 mio. kr. for meget. Vi kan regne med, at budget 2017 holder, da risikoen nu ligger hos fakultetet. Der kan dog stadig blive stillet penge til rådighed i slutningen af året.

Af samtlige indtægter tager fakultetet efter den nye budgetmodel et fællesbidrag. Mens dette forventedes at blive på 25%, viser det sig nu at blive på 31,2%. Der bliver en mellemfase med udligning mellem den gamle og den nye budgetmodel.

TBA gennemgik hoved- og nøgletal for UK 95, hvor der budgetteres med en ekstern omsætning på 50 mio. kr., hvilket er et fald ift. 2016.

KD og TBA sluttede gennemgangen med, at 2017-budgettet efter en tur omkring økonomichefen og rektor forventes godkendt som værende i balance bortset fra, at der må trækkes ifm. SUND's investeringsplan/forretningsplan.

KD informerede om, at hos bevillingsgivere, der ikke giver overhead, skal der i stedet inddrages TAP-bidrag og "bench fee" i budgetterne. Sidstnævnte er betaling for brug af laboratorie- og IT-faciliteter. Denne model er allerede i brug på eksempelvis Institut for Kemi og Biovidenskab.

Information om Budget 2017 kan findes på [HST's intranet](#).

AD. 8: EVT.

Særlige ferie/fridage

HST SU har besluttet at anbefale følgende "særlige ferie/fridage" i 2017/2018:

- Fredag den 26. maj 2017 – dagen efter Kristi Himmelfartsdag
- Onsdag den 27. december 2017 (2. juledag – kan ikke ændres)
- Torsdag den 28. december 2017 (kan ikke ændres)
- Fredag den 29. december 2017 (kan ikke ændres)
- Tirsdag den 2. januar 2018

HST Trivselsseminarer 2016

MF spurgte til status på HST Trivselsseminarer afholdt i 2016. KD informerede om, at processen med den igangværende databehandling har været igang siden februar 2016. En pixiebog med dele af den indsamlede data er sendt rundt og undervejs i forløbet er der allerede igangsat handling eller specifikke aktiviteter. Fx blev dele af medarbejdernes statements og spørgsmål behandlet på HST's Fundingsseminar i december

2016. Statements omhandlende undervisning vil blive behandlet på et kommende HST Undervisningsseminar (på baggrund af forudgående diskussionssessioner med faggrupperne på HST) i foråret 2017.

Der vil blive afholdt mindre trivselssminarer i 2017 – denne gang med opdeling i medarbejder-grupperne som AMiU-medlemmerne hver især repræsenterer. Mini-seminarerne vil indeholde eksempler på data indsamlet på trivselseminarerne i 2016 samt handleplaner herfor. Efterfølgende vil nye diskussionsemner for dette års trivselseminarer blive præsenteret.

KNL foreslog at AMiU laver en samlet præsentation for SU om arbejdet med APV og trivselseminarer. Dette blev vedtaget.

Referat ej godkendt - Referent DP