



REFERAT AF SU-MØDE DEN 4. DECEMBER 2019

Deltagere

Kim Dremstrup (KD)
Tina Buus Andersen (TBA)
Ulrike Pielmeier (UP)
Lotte N. S. Andreasen Struijk (LS)
Melanie Rosendahl Antonsen (MRA)
Meg Duroux (MD)
Luise Bolther (LB)
Tine Bjørka (TB), AAU Kompetenceudvikling
Debbie Pedersen (DP – referent)

Afbud: Knud Larsen (KNL)

Dagsorden

1. Godkendelse af referat fra seneste møde
2. Godkendelse af dagsorden
3. Oplæg ved AAU Kompetenceudvikling (20 min.)
4. Økonomi: Budget 2020 v/KD og TBA (15 min.)
5. Status på oprettelse af Udvalg for ligestilling og diversitet på HST v/ KD og TBA (30 min.)
6. Funktionsbeskrivelser TAP v/MRA (5 min.)
7. Orientering fra HAMIU og HSU v/KD (10 min.) *Punkt udgår*
8. AAU Ledelsesdag v/TBA (5 min.) *Punkt udgår*
9. Status på lønforhandling v/KD og TBA (5 min.)
10. Servicefællesskaber mellem HST og KI v/TBA (10 min.) *Punkt udgår*
11. Byggeplaner v/KD (5 min.)
12. Evt.

1. Godkendelse af referat fra seneste møde

Referat fra 18. september 2019 blev godkendt.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

3. Oplæg ved AAU Kompetenceudvikling

Tine Bjørka (TB) fra AAU Kompetenceudvikling deltog med oplæg og invitation til inspiration på SU-mødet. TB fortalte, at der med strategimidler er mulighed for udførelse af AAU's overordnede kompetenceudviklingsstrategier. Derfor er der bl.a. udviklet et nyt forløb for chefsekretærer og kurser for rådgivere og partnere er på vej. Dog er der en lille egenbetaling knyttet til nogle af de nye kurser. Det er muligt at søge midler via Den Statslige Kompetencefond til kurserne.

AAURA har ift. forskningskompetencer også lanceret en række forløb for yngre forskere (ph.d.-alder er gældende her). HST har allerede deltaget på dette forløb.

En revideret udgave af AAU's velkomstmøder for nyansatte er lanceret med henblik på mere målrettet onboarding. Ét af møderne holdes årligt på engelsk. Fire møder i alt. Fremtidige møder vil bestå af gruppearbejde (PBL) omkring spørgsmål og svar om AAU. Der inkluderes repræsentanter fra PBL, AAU økonomi, HR etc. AAU kompetenceudvikling samarbejder også med International Staff Unit om disse nye



tiltag. Brochurer kan findes på hylderne på D2-gangen. Mere information er i øvrigt tilgængeligt her:
<https://www.kompetenceudvikling.aau.dk/Onboarding/Hjaelp+til+lokal+onboarding/>

MRA pointerede vigtigheden af, at miljøerne bliver spurgt ift. hvilke behov, der er for kompetenceudviklingskurser og ytrede ønske om udvikling inden for drift på lige fod med ledelse.

KD har på HST indtil videre godkendt fire ansøgninger om kompetenceudviklingsforløb til Den Statslige Kompetencefond. Den nye fond har lanceret et nyt digitalt ansøgningssystem, som ansøgere benytter til ansøgningerne.

TBA nævner, at der ikke er flere midler til TAP i puljen. TB svarede at den første pulje ganske rigtigt er opbrugt, men at der den 1. december blev udløst en ny pulje.

LB rejser spørgsmål til, om det fortsat er muligt at søge som gruppe. TB svarer ja til dette, men understreger, at det skal være inden for samme område og inden for samme medarbejdergruppe.

TBA har erfaret at der er listet kurser på AAU's kompetenceudviklingside, som endnu ikke har dato på. TB svarer hertil, at ansøger blot nævner dette i ansøgningen.

4. Økonomi: Budget 2020 v/KD og TBA (15 min.)

HSTs budget blev indleveret primo november. Det samlede SUND-budget er sendt videre og forventes godkendt af bestyrelsen den 19. december 2019. Indtægtsrammen (beregnet på STÅ og basisforskningsmidler) er 114 mio. kr. i 2020 mod 115 mio. kr. i 2019. Resultatmål er i 2020 et budget i balance mod et negativt resultatmål i 2019 på -2,2 mio. kr. (ekstra forbrugsmulighed).

SUND blev efter forhandling afløftet fakultetets oprindelige kompensation for manglende taxameterløft til HUM og SAMF (6,8 mio. kr.) i 2020 (5,0 mio. kr. for HST).

MRA spørger, hvor sikker prognosen for STÅ er. TBA svarer at prognoserne er udarbejdet af niveau 1 og er baserede på flere forskellige forhold, herunder et estimat om, hvor vidt studerende består til tiden osv. Charlotte Høeg og Lasse Riis Østergaard har haft lejlighed til at kommentere på STÅ prognoserne. TBA tilføjer, at HST gerne vil arbejde langt mere med flerårs-budgettering for på den måde at understøtte institutlederen i at træffe langsigtede beslutninger med tydelige økonomiske konsekvenser.

KD tilføjer at HST-ledelsen har prioriteret mennesker frem for udstyr i det nye budget. Derfor har ledelsen prioriteret at forlænge de eksisterende korttidsansættelser. Naturligvis for at skabe bedre vilkår for ansatte, men dette viser sig også vigtigt ift. at budgettere inden for de nye rammer vi som universitet, fakultet og institut skal efterleve. Et udpluk af det fremlagte budget følger her:

Fastholdelse af talenter

- 8 lektorater til opslag
- 7 adjunkturer forlænges
- 2 post doc forlænges

Nye VIP stillinger

- Professorat og post doc inden for personlig medicin
- Distinguished professor samt ph.d.
- Adjunktur inden for biomedicin
- 10 samfinansierede ph.d.-stillinger (1/3 HST og 2/3 eksterne midler)



Nye TAP stillinger

- 2 nye TAP stillinger
- Forlængelse af elev ved biomedicin
- Overflytning af studiesekretær for 1 studieår sommeren 2020

Væsentlige forudsætninger for balance i budget 2020

- Udsættelse af nye VIP stillinger (personlig medicin og biomedicin) til 1.8.2020
- Fastholdelse af central annuum fordeling ved to årlige fordelinger
 - 500.000 kr. i alt til uddeling januar og juni
 - 1.500 kr. til P/L/A samt studielektorer og –adjunkter. Til disposition for FG-ledere
- Reduktion af HSTs Ph.d.-medfinansiering til fra 50% til 33%
- Udstrækning af medfinansieringsaftale med CNAP (500.000 kr.) til 2022
- Fastholdelse af individuelt ph.d.-rådgivningsbeløb på 2019 niveau = 13.500 kr.
- Reduktion af areal, flere på samme plads, væk fra midtbyen

KD understreger, at HST's strategiske satsning på at få flere ansøgninger sendt til fonde, ser ud til at virke. Det kan bl.a. ses på størrelsen af overhead. Dog kræver det nye tilgange til hjemtagning af midler, da medfinansiering også viser sig at være en dyr post, som rammesætter HST's midler - og på den måde kan blive et paradoks ift. at få ligningen til at gå op mellem udgifter og indtægter. Medfinansieringstypen kan være afgørende for den egentlige gevinst. Derfor er dette også et parameter HST arbejder med i den fremtidige strategi for hjemtagning af funding.

Generelt og kort sagt er HST udfordret ift. interne midler fra staten, men er i vækst ift. eksterne midler. HST's omsætning er på 200 mio. kr. alt i alt for statslige midler og hjemtaget ekstern funding.

5. Status på oprettelse af Udvalg for ligestilling og diversitet på HST

KD ridser kort HST's udfordringer op ift. erfaring med at arbejde med ligestilling: Vi har ikke en lang og stærk tradition for at arbejde med og diskutere ligestilling og diversitet på instituttet. Der er derfor behov for at opbygge viden på området i instituttet. Der er behov for at skabe en bred forankret opmærksomhed på ligestilling og diversitet. Det er f.eks. en utryk tilværelse at være i en korttidskontrakt. I den periode er der desuden krav om, at man skal opkvalificere sig på undervisningsområdet, og identificere en selvstændig forskningsretning, hjemtage eksterne midler, opbygge netværk etc. Den periode opstår ofte samtidigt med at mange stifter familie.

Viceinstituttleder Winnie Jensen deltager i AAU's Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD), som er nedsat af direktionen. Udvalget har ansvaret for den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestillingsområdet på Aalborg Universitet. ULD har til formål at følge og skabe rammen for ligestillingsarbejdet på AAU med henblik på at skabe lige muligheder for alle.

Temamæssigt beskæftiger udvalget sig med køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv.

Indsatser på HST i 2020

- Opbygge en bred forankring og viden i instituttet omkring ligestilling og diversitet
- Work-life balance – karriere, krav og kompetencer. Vi ønsker en diskussion af området og at opnå en større gennemsigtighed ift. karriereveje
- Work-life balance. Reflektere over ligestilling og diversitet i forskningsgruppernes handleplaner
- Work-life balance – grænseløshed?
- Flere kvinder i ledelse – som minimum fastholdelse af den samme balance mellem mænd og kvinder?



Diversitet er også en del af forskningsgruppernes handleplaner tilføjet af HST's ledelse. Desuden vil emnet blive drøftet i HST's nye Forskningsstrategisk Udvalg.

I korte træk er der ubalance, der vipper hver sin vej i fordeling af køn blandt hhv. VIP og TAP. TBA tilføjer, at det er tid til at tænke anderledes og til at frigøre os fra vores traditionelle kultur på HST. UP stiller sig enig og tilføjer, at vi med fordel fremover f.eks. kan inddrage emnet i forbindelse med lønforhandlinger (UP informerer, at f.eks. flere mænd end kvinder sender ansøgninger ifbm. lønforhandlinger). Hvis f.eks. det er mere tydeligt, hvilke strategiske målsætninger, man skal efterleve som VIP, er der måske automatisk flere, der vil sende ansøgninger. Vi skal gå utraditionelle veje for at nå ind til kernen af ligestilling – og vi skal sikre, at det der f.eks. bliver søgt om i lønforhandlinger faktisk er ledelsesdefinerede målsætninger, som er ens for alle.

KD opfordrer SU-medlemmer til at tænke med i processen og evt. lave et særskilt underudvalg, hvor emnet kan diskuteres med HST's lokale Ligestillingsudvalg.

6. Funktionsbeskrivelser TAP v/MRA

MRA understreger, at der er et behov for afklaring af kerneopgaver og funktionsbeskrivelser. Det skal være en selvfølge, at alle medarbejdere har en funktionsbeskrivelse. Den skal kendes til MUS og i sin dagligdag og af sine kolleger, gruppemedlemmer, etc. Funktionsbeskrivelsen er en kort oversigt over kerneopgaver. MRA stiller spørgsmålet: Hvem skal lave dem? Der er HK-ansatte på HST, som ikke har en funktionsbeskrivelse. Nogle har samme funktionsbeskrivelse i mange år og nogens skifter ofte. Dette mener MRA skal ensrettes. Der skal være et grundlag for at tale om udviklingsmuligheder til MUS. TBA svarer, at der i denne tid under lønforhandlingerne sker en del omskift i stillingsgrupper. Derfor findes mange allerede, da de er udarbejdet i forbindelse med disse. KD foreslår, at hver medarbejder laver et første udkast. Herefter kan det diskuteres og cleares med nærmeste leder og finalt indleveres det til TBA. LB påpeger, at det som oftest er i overensstemmelse med din leder, at dit arbejdsflow som medarbejder kører. Det kan dog være svært at skrive det ned, når arbejdsopgaverne skifter jævnlige.

MRA nævner også mangel på funktionsbeskrivelse af studieleder og studienævnensformand – hvad er deres roller? Hvad er deres funktion? Hvordan bliver den implementeret i den nye organisering? KD svarer, at der allerede findes beskrivelser. KD vil kontakte SUND's Studieledelesesfora vedrørende dette.

7. Orientering fra HAMIU og HSU v/KD (10 min.) *Punkt udgår*

Punkt udgår grundet prioritering af øvrige punkter på dagsorden.

8. AAU Ledelsesdag v/TBA (5 min.) *Punkt udgår*

Punkt udgår grundet prioritering af øvrige punkter på dagsorden.

9. Status på lønforhandling v/KD og TBA

VIP-forhandlinger

- Alle aftaler skulle være på plads den 6. november 2019
- Engangsvederlag udbetales med lønnen den 31. december 2019 og kvalifikations- og funktionstillæg træder i kraft den 1. januar 2020

TAP-forhandlinger

- Alle aftaler skulle være på plads den 22. november 2019
- Når leder har godkendt, sendes godkendelsen til tillidsrepræsentant, som skal godkende i Workzone senest 11. december 2019
- Engangsvederlag, kvalifikations- og funktionstillæg træder i kraft den 1. januar 2020



Der sendes svar til alle medarbejdere, der har sendt en ansøgning.

UP påpeger, at tillidsrepræsentanter i denne forhandlingsrunde har været presset ift. system- og procedureændringer - det har forsinket lønforhandlingerne. Dette er meldt videre til AAU HR. KD tager det med til SUND ledelsesmøde.

10. Servicefællesskaber mellem HST og KI v/TBA

Punkt udgår grundet prioritering af øvrige punkter på dagsorden.

11. Byggeplaner v/KD

KD gav kort status på igangværende byggeri:

- Ombygning af FRB 5 forventes færdig sommer 2020
- Den nye SUND-bygning på det nye Aalborg Universitetshospital i Aalborg Ø forventes at stå færdig i 2023
- De nye idrætsfaciliteter i Gigantium står klar til semesterstart i 2021 (undervisningsaktiviteter flytter dermed fra Nordkraft til Gigantium)

12. Evt.

Ingen punkter modtaget og behandlet.

*****Referat ej godkendt**