

REFERAT AF SU-MØDE DEN 14. MARTS 2017 KL. 9.00-12.00

Referent: Eva Lageri Tomra Milverts (EL – i DP's fravær)

Deltagere:

Kim Dremstrup (KD)

Tina Buus Andersen (TBA)

Ulrike Pielmeier (UP)

Melanie Rosendahl Antonsen (MRA)

Knud Larsen (KnL)

Merete Fredsgaard (MF)

Afbud:

Victor Grant (VIC)

Debbie Pedersen (referent) (DP)

Stig Kjær Andersen (SKA)

Jeppe Emmersen (JEM)

Louise Bolther (LB)

John Hansen (JoH)

Lotte Andreasen Struijk (LS)

Meg Duroux (MD)

Susanne Nielsen Lundis (SUN)

1. Godkendelse af dagsorden

Ingen kommentarer til dagsorden. Herefter godkendt.

2. Godkendelse af seneste referat

Ingen kommentarer til referat. Herefter godkendt.

3. Økonomi

TBA: Gennemgang af Årsregnskab afslutning 2016.

HST samlede årsregnskab: Budgetteret resultat -11.347.000 kr. – realiseret -6.353.000 kr.

Et forbedret resultat med 5 millioner kr. Forklaring: indkøb af anatomiske modeller (undervisningsudstyr), blev ikke leveret i 2016 – kommer ultimo 2017.

Difference på løn skyldes: orlov, opsigelser, stillingsopslag tog længere end forventet.

I maj 2016 kom der en korrektion på SUND ca. 12 millioner ekstra. Hvoraf HST fik ca. 2,5 millioner kr. ekstra, der skulle bruges i 2016.

KD: Vedr. regnskabet for 2017: Vi må populært sagt hellere bruge flere penge end for få. Vi skal helst præcist nå at bruge det, vi har budgetteret med. Argumentet er, at bruger vi for lidt, er det svært, at komme og sige, at AAU mangler penge.

MF spørger til rektors overskud hht HST's underskud.

KD forklarer, at HST's egenkapital er en del af AAU's samlede egenkapital. De forskellige resultater (over-/underskud) samlet under AAU. HST har ca 20 millioner kr. i egenkapital, men et budgetteret driftsunderskud på 6 millioner kr. AAU har 220 millioner kr. i egenkapital.

Øvrige indtægter: overhead fra projekter, medfinansiering Phd-stud. Medfinansiering af udstyr

Primære indtægter: 60-70% afledt af undervisning – frygter at satserne for undervisning nedsættes, hvorfor HST skal arbejde mere for, at få indtægter ind på anden vis. Mere afhængig af eksterne midler – flere projekter og kurser

Der bliver holdt øje med HST's budget. Om der bliver brugt de penge, der er budgetteret med. Ellers vil dekanen i samråd med instituttet komme med input til, hvordan midlerne skal bruges. Der er således udarbejdet et idékatalog fra HST's side med forslag til, hvordan penge kan blive sat i arbejde.

Undersøgelingsproces er igangsat vedr. medarbejdere og lokaler ifm. 50 nye medicinstuderende.

Det forventes, at der i 2017 skal ansættes 70 kollegaer herunder ny ansættelser og forlængelser.

4. Forretningsorden for HST-SU, bilag

GENNEMGANG AF FORRETNINGSORDEN:

OBS: **§3. Mødeafholdelse**

Stk. 1. Møder

- Der afholdes møde 4-6 gange årligt
- Dato og tidspunkt aftales ½ år frem i tiden ved hvert sidst aftalte møde

§2. Medlemmer af Samarbejdsudvalget

Stk. 3. Medarbejderrepræsentanter

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Sammensætningen er følgende:

- 3 VIP repræsentanter for IDA, DM, DADL og DJØF og beslægtede faglige organisationer
- UP og ?
- 1 TAP repræsentanter for IDA, Metal og TL og beslægtede faglige organisationer
- KNL
- 1 TAP repræsentant for HK, Bibliotekarforbundet og beslægtede faglige organisationer
- MRA
- 1 TAP repræsentant for Dansk Laborant-Forening/HK og beslægtede faglige organisationer
- MF

KD fastslog: med betegnelsen "beslægtede faglige" er alle repræsenteret.

Stk. 4. Suppleanter

MRA: SUN er ikke længere TR-suppleant for HK. SUN er dog stadig SU-suppleant for MRA.

KD foreslår, at der er én suppleant for TAP og én for VIP.

Suppleanter skal fungere som en standby, hvis et SU-medlem ifm. frafald (sygdom/kursus etc.).

De har ikke stemmeret, men fungerer ellers som normal medlem ved mødet og må gerne komme med bidrag.

Der skal laves en opdatering af indkaldelseslisten/informationslisten.

- Godkendelse af referat fra sidste møde – især hvis der er punkter, der skal diskuteres yderligere.
- Tavshedspligt ved personsager – sker sjældent

Gruppen er beslutningsdygtig. Forretningsorden er vedtaget.

5. Personale

- **Høring om principperne for 1. kvartals lønforhandling**

4. kvartal for VIP: Foregår mellem dekan og tillidsrepræsentanter, men der er en forrunde mellem TR's og institutleder.

1. kvartal for TAP: Forhandling mellem institutleder og TAP tillidsrepræsentanterne. Der er lavet en regulering/opstramning i forhold til lønstigning de sidste par år.

Forhandlingsrammen til TAP-lønforhandlingen 2017 (altså **ALLE** TAP-ansatte – ikke udelukkende HK-ansatte) – er nu meldt ud og ser sådan ud for de enkelte tjenestesteder: HST 97.826,-

Beløbet udgør 0,5% af lønsummen. Forhandlingsrammen skal udmøntes i form af 50 % i faste tillæg og 50% i form af engangsvederlag.

KD: På HST har vi 51 TAP repræsenteret af ni forskellige TR's. Det giver mange møder om en lille ramme. Han har derfor foreslået, at der i stedet forhandles hvert andet år, og så naturligvis om en større ramme. Der bliver pt. brugt flere ressourcer på lønforhandlingerne end rammens værdi. Dette forslag fandt desværre ikke støtte på et møde afholdt 17/3, om end sympati, på et netop afviklet møde mellem KD og samtlige TAP-

MRA: der er rigtig mange ansøgninger. Reelle ansøgninger. Ikke tilhænger for at gøre det hvert andet år. En lønstigning er med til at fastholde medarbejdere.

Forslag om lønpolitik for TAP ansatte: hvad kræves der for at få en lønstigning/engang vederlag? MF/MRA: det er svært, da der er forskellige udgangspunkter. TAP sidder med forskellige opgaver og udfordringer. Der er stor forskel på, om man sidder med økonomi, som laborant eller som studiesekretær.

MF ligger vægt på, at en medarbejder skal belønnes, hvis de har gjort en ekstra ordinær indsats. Der er mange der søger. Nogle søger hver gang, for de tænker: man får ikke noget, hvis man ikke søger. "Ingen fisk bider, hvis man ikke har snoren i vandet". Andre kan blive overset. Der er nogle, der er bedre til at gøre

opmærksomme på sig selv i forhold til andre. Hun vil kæmpe for, at TAP'er i hendes eget område for noget. En fordel med fælles principper for, hvordan man fordeler midlerne. Fortaler for lønforhandling hvert år. Vil gerne vide, hvordan midlerne fordeles og hvorfor, så man får forståelse for, hvorfor ens egen gruppe ikke får. Nogle er gode til at skilte med at deres kvalifikation. Passe på at det ikke er de samme der bliver overset hver gang. Løft i ansvarsområde må komme fra ledelsen

MRA ligger vægt på, at der skal ske en lønændring, når der ændres medarbejderens funktionsbeskrivelse.

KD: Belønning skal ske ved ekstra indsats. Eksempelvis ifm. kvalitetssikring af uddannelse: Der bliver hentet input fra nærmeste leder ifm. forhandling. En medarbejder skal som udgangspunkt ikke automatisk have en lønstigning, fordi de deltager i et kursus. Det er en forventning til medarbejderne, at de følger udviklingen.

Ny funktionsbeskrivelse for en ansat, skal det forhandles. AAU og HST har pæne lønninger ift. landniveaueu også i forhold til inflation.

TBA: der kan f.eks. sættes specifikke kriterier ifm. lønløft. F.eks. Lavt sygefravær (især ikke for mange mandag/fredagssygdom). Måske der kan komme andre tilbud på banen frem for en lønstigning. F.eks. tilbud om efter/videreuddannelse. Man kan måske gå ned i tid til den samme løn.

Det forslag afvises af MF og MRA – MF: der kan være en reel grund til man har et sygdomsforløb. MRA: det er ikke retvisende. Sygedage bliver til hjemmearbejdsdage.

Løn er en lille del af glæde på arbejdspladsen. Flex- og fix tid. Afvikling af ferie. Hjemmearbejdsplads.

KD: Opfordrer til at se arbejdspladsen som helhed, der følger inflation. (1-2% lønudvikling årligt). Lønregulering på til april på 1,22%.

KD viser et dokument fra Moderniseringsstyrelsen, hvor der står: Lønforhandling skal ske mindst 1 gang om året, hvis der anmodes om det. Det er ledelsens ansvar at sikre midler til lønforhandling.

MF - Kan der gives noget udenfor rammen? HSU: Umiddelbart er svaret nej.

MRA - Bedre dialog mellem afdelingsleder og KD. De kan nemmere indstille til lønforhøjelse.

- **Trivselsundersøgelse**

Gennemgang af trivselsundersøgelse. KD overordnet tilfreds. Offentliggjort onsdag den 14. marts 2017.

Resultatet: 74% svar

På en skala 0-100 = 72 trivsel

Tilfredshed: 70,4

- **Kurser for VIP og TAP**

Samarbejde med Region. Ledelseskursus for VIP.

Kompetencefonden

TAP forløb: Outlook

Lederudvikling for teamlederen: SUN og AMN

Udvidet Excel kursus: AMN

Lederuddannelse: TBA

Lederkursus: School: administration

VIP: opfordring til gruppelederkursus

MF: kursus for SU. (Samarbejdsudvalg) moderniseringsstyrelsen. (Lotte) interessant hvis man kan få noget relateret for universitetsverden, da det tit er kommune og en anden verden. Kontakter Henrik vedr. information om et fælles forløb.

6. Sommerarrangement 2017

VIC regner med snart at indkalde et antal kollegaer fra HST til et brainstormingsmøde om sommerarrangementet 2017 og lister følgende rammer:

- invitationen er udsendt til alle HST-ansat
- det bliver omkostningsfri for deltagerne
- kan være en hel-dags arrangement
- foregår på campus Aalborg

For at kunne gennemføre arrangementet har VIC gerne bedt om en maks-bevilling fra instituttet. Denne ramme er 110.000 kr.

7. Meddelelser

Besøg fra kulturministeriets forskningsudvalg.

Byggestyrelsen og kunststudvalg

HAMIU/FAMIU alternativ til fakultets AM. AM skal være et tema to gange årligt.

Flytning: byggeproces med det nye byggeri

Midlertidig flytning: unilab renovering. FRB 7c og A. leder efter passende lokaler.

Udvidet optag på medicin. Kræver ekstra laboratorie, grupperum og undervisningslokale.

8. Evt.

Punkt til næste gang:

- TBA fortæller om regelsæt ift. arbejdstidsregler. Orienteringspunkt til næste møde.
- Rektors delegations instruks.