



REFERAT AF SU-MØDE DEN 22. SEPTEMBER 2017 KL. 9.00-11.00

Deltagere:

Kim Dremstrup (KD)
Meg Duroux (MD)
Ulrike Pielmeier (UP)
Victor Grant (VIC – suppleant for KNL)
Melanie Rosendahl Antonsen (MRA)
Merete Fredsgaard (MF)
Lotte Andreasen Struijk (LS)
Stig Kjær Andersen (SKA)
John Hansen (JoH)
Debbie Pedersen (DP - referent)

Afbud:

Luise Bolther (LB – suppleant for MF)
Jeppe Emmersen (JEM)
Susanne Nielsen Lundis (SUN – suppleant for MRA)
Knud Larsen (KNL)

Øvrige deltagere:

Tina Buus Andersen (TBA), institutadministrator

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af seneste referat (5 min.)
3. HST økonomi - budgetproces, funding-status v/TBA (orientering 10 min.)
4. Kompetence-udvikling: FUSA-midler og evt. pilotforløb v/MF (orientering 20 min.)
5. HST's handlingsplan for psykisk arbejdsmiljø v/KD (orientering 20 min.)
6. Ny Arbejdsmiljøpolitik for AAU v/KD (orientering 5 min.)
7. HST Idræt – forskning og undervisning v/KD (orientering: 10 min.)
8. Gnaverstald – brugergrupper og drift v/KD (orientering: 5 min.)
9. Ny skabelon til politikker og procedurer v/KD (orientering 5 min.)
10. Ny skoleleder på SMH - proces v/KD (orientering 5 min.)
11. Afslutning på bemanding af b-side – navne på suppleanter? v/b-side-medlemmer (5 min.)
12. Opsamling på høring – AAU's nye vedtægter v/KD (orientering og behandling 20 min.)
13. Evt. (10 min.)

Bilag:

- HST's handlingsplan for psykisk arbejdsmiljø – et udkast, som færdiggøres på næste AMiU-møde ultimo september.
- SUND skabeloner til politikker, regler og procedurer + dokument med vejledning

Action

Punkt til næste SU-møde

REFERAT

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af seneste referat



MF fremlagde ønsket ændring af punkt 4 vedr. kompetenceudviklingsforløb. Det blev godkendt og det fremgår nu, at der alene var tale om pædagogisk kompetenceudvikling for tekniske TAP'er.

Punkt 3: HST økonomi - budgetproces, funding-status v/TBA

Ekstern omsætning: HST Økonomi arbejder i øjeblikket med budgetproces 2018. Indtægtsrammen (udregnes på baggrund af STÅ) modtages den 26. september 2017. Herefter vil konkret planlægning af forbrug blive kortlagt.

Eksterne midler er fortsat en udfordring. Oprustning på området er i gang med ny handleplan for udmøntning af SUND fundingstrategi.

Punkt 4: Kompetence-udvikling: FUSA-midler og evt. pilotforløb v/MF

MF fremlagde på sidste SU-møde (hvor Flemming René Pedersen deltog for at informere om AAU's Kompetencestrategi) behovet for opkvalificering af Tekniske Administrativt Personale (T-TAP) ift. pædagogiske og kommunikative kompetencer. Denne gruppe medarbejdere har stor berøringsflade med studerende ifbm. den undervisning og instruktion, de varetager eksempelvis i laboratorier og på værksteder. MF, som er tillidsrepræsentant for HK Laborant, har undersøgt behovet blandt medlemmer. Tilbagemeldingerne vidner om, at laboranterne oplever, at de ikke i tilstrækkelig grad har de nødvendige pædagogiske og formidlingsmæssige kompetencer som supplement til deres tekniske uddannelse. MF har efterfølgende kontaktet AAU Kompetenceudvikling for i samarbejde med repræsentanter herfra at finde en løsning på dette. Som konkret uddannelsesforløb foreslog MF UCN's Voksen Pædagogisk Grunduddannelse. Planlagt i samarbejde med AOF Nord er kurset planlagt på en sådan måde, at deltagerne er afsted fire gange på moduler af én uges varighed. Der vil være ca. 3 ugers mellemrum mellem modulerne. I alt 12 personer kan deltage ad gangen og modulerne kan finde sted på forskellige tidspunkter, så alle medarbejdere ikke er væk fra arbejdspladsen på én gang.

AAU Kompetenceudvikling blev inddraget i processen med henblik på at få assistance til at søge FUSA-midler – og til at administrere processen efter evt. tildeling af midler. En FUSA-ansøgning vil kræve at T-TAP'er fra andre institutter på AAU bliver inddraget. Det blev udgangspunktet for at udvide den potentielle deltagergruppe. AAU kompetenceudvikling har fortsat arbejdet og kører nu den overordnede proces. HST er foreslået som en del af et pilotprojekt, hvor fire hold af 12 personer i løbet af to år deltager i kurset. Det er endnu uvist, hvordan den økonomiske del håndteres. Dette vil afhænge af evt. FUSA-midler. Uanset hvordan den økonomiske dækning aftales, skal der udarbejdes en plan for dækning af personale mens kursusperioderne kører.

Punkt 5: Handleplan for psykisk arbejdsmiljø v/KD

Den 1. september modtog AAU Arbejdstilsynets reaktion på CRECEA's redegørelse om VIP'ernes psykiske arbejdsmiljø på AAU CPH. Til institutterne SBI, Kommunikation, Learning, CGS og BIO gav Arbejdstilsynet vejledning. Til de øvrige tre institutter, CREATE, MAKE og PLAN, påtænker Arbejdstilsynet at give påbud. For de tre sidstnævnte institutter var der indtil den 14. september partshøring mht. Arbejdstilsynets sagsfremstilling. AAU sendte kommentarer vedr. sagsfremstillingen for de tre institutter til Arbejdstilsynet. AAU afventer nu Arbejdstilsynets reaktion.

På baggrund af denne sag er alle institutter på AAU blevet bedt om, at gøre en ekstra indsats på ift. det psykiske arbejdsmiljø. HST AMiU modtog en specifik skabelon fra AAU's Arbejdsmiljøorganisation udarbejdet til formålet.



KD redegjorde for AMiU's arbejde med HST's handleplan for psykisk arbejdsmiljø. Indtil handleplanen er udarbejdet holdes dette dokument fortroligt.

SU-medlemmerne gav følgende forslag til AMiU til brug for det videre arbejde med handleplanen

Kommentarer til HST handleplan:

- UP: Sæt fokus på de internationale medarbejdere
- MD og MRA: Der er både VIP- og TAP-ledere, som er ansvarlige for MUS-afholdelse. Det er positivt, at nærmeste leder afholder MUS i de tilfælde, hvor det giver bedst mening, men det er også vigtigt for begge parter, at MUS-afholder er klædt på til samtalerne og har de rette kompetencer, så medarbejderne føler sig trygge. MF tilføjede: Der findes kursus for MUS-afholdere på AAU: <http://www.hr.aau.dk/kompetenceudvikling/kurser/> DP sørger for at HST informerer om AAU's kurser på området (infomails, mails vedr. MUS, der udsendes hvert år).

KD informerede om, at en medarbejder som ikke trives på HST til en hver tid kan kontakte sin arbejdsmiljørepræsentant, sin leder, AAU's psykolog-beredskab og/eller sin tillidsrepræsentant.

Punkt 5: Ny Arbejdsmiljøpolitik for AAU v/KD

[AAU's nuværende arbejdsmiljøpolitik](#) udløber med udgangen af 2017. Hen over efteråret 2017 skal der udarbejdes en ny arbejdsmiljøpolitik. KD er udpeget til at deltage i arbejdet. Arbejdsmiljøudvalgene på AAU vil blive orienteret om processen løbende. KD og DP sørger for, at alle medarbejdere på HST bliver bekendtgjort med den nye politik.

Punkt 6: HST Idræt – forskning og undervisning v/KD

Den 14. august 2017 blev der afholdt seminar for alle undervisere på Idrætsuddannelserne på SUND. På seminaret drøftede gruppen af undervisere fra de respektive forskningsgrupper muligheder for videreudvikling af idrætsfaget, sammenhængen mellem uddannelse og forskning samt intern og ekstern synlighed. Et andet formål med dette arbejde er at styrke samarbejdet på tværs af forskningsgrupper for at skabe bedre fælles udgangspunkt og retning for undervisningen.

Som første led i handleplanen for Idrætsgruppen ved HST etableres fire arbejdsgrupper. Grupperne skal analysere og udarbejde forslag inden for følgende emner: 1, Organisatorisk struktur, 2, Identitet og kommunikation, 3, Fysiske rammer for studiemiljø på uddannelserne og 4, Uddannelsernes faglighed og pædagogik.

Gruppernes notater (som bearbejdes af HST's ledelse) indeholdende behov, idéer, løsningsforslag etc. vil danne udgangspunkt for en samlet handleplan, som beskriver hovedaktiviteter, tidsrammer og ansvar for implementering af udviklingstiltagene.

KD tilføjede at konceptet med fordel kan rulles ud til andre uddannelser, hvor dette er relevant og ønsket.

Punkt 7: Gnaverstald – brugergrupper og drift v/KD

KD orienterede om de bygningsudfordringer, der har været med SUND Gnaverstald på FRB 7H. Forsinkelserne ift. byggeriet har affødt frustration for de involverede parter (dyreteknikere, forskningsmiljøer, etc.). Også det høje hygiejne-niveau har vist sig at være en større udfordring end ventet, da det resulterer i mere komplicerede arbejdsprocedurer som reelt er skudt over målet i forhold til en del



af de behov HST's forskere har. Den sene ibrugtagning har ført til forsinkelser i forskningsarbejdet og dermed i nogle tilfælde også problemer ift. eksternt finansierede projekter med begrænset løbetid. Med fokus på fremtiden er der nu udarbejdet en model for drift, struktur og kommunikation. Denne vil blive uploadet på SUND Gnaverstalds side under HST's intranet, så den er synlig for alle brugere. Et af de nye tiltag er, at en VIP udpeges som koordinator for HST-ledelsen, denne vil fremover agere som bindeled mellem brugerne af gnaverstald og dyrestald og ledelsen.

Punkt 9: Ny skabelon til politikker og procedurer v/KD

Som følge af AAU's handleplan for indsatsen om fast systematik skal alle eksisterende skrivelser (politikker, retningslinjer, vejledninger, forretningsgange mv.) i studienævn, på skolerne og institutterne på AAU identificeres. Der er fra centralt hold udarbejdet skabeloner til brug for selve skrivelserne og til indtastning af procesplanen for arbejdets fremgang.

Såfremt skrivelserne indeholder væsentlige ændringer, når de har været gennemgået, skal de godkendes af de personer/det forum, som har godkendt den tidligere version. Såfremt ændringen blot består i, at teksten overføres til den nye skabelon eller der er mindre uvæsentlige rettelser, skal det vurderes, hvorvidt der er behov for, at skrivelserne skal godkendes igen.

Arbejdet med dette er i gangsat i I-kernen, som involverer relevante medarbejdere på HST efter behov. Procesplanen (listen over alle eksisterende politikker, retningslinjer etc.) skal afleveres til Christina Breddam, fakultetsdirektør medio oktober 2017. Herefter igangsættes arbejdet med at skifte til den nye skabelon – herunder opdatering og godkendelse på ny.

Punkt 10: Ny skoleleder på SMH - proces v/KD

Den nuværende studieleder Jeppe Emmersen tiltræder pr. 1. december 2017 som prodekan for uddannelse ved SUND. Der skal derfor udpeges en ny studieleder.

Det er aftalt med de to studienævnsmænd, at der kan sendes en kort tilkendegivelse, hvis man vil gøre opmærksom på sin interesse for funktionen som studieleder. Interessetilkendegivelsen skal indeholde en kort begrundelse for, hvorfor man ønsker at varetage funktionen som studieleder og at man har de forudsætninger, som kræves. På baggrund af studienævnenes indstillinger kan dekanen indkalde en eller flere studieleder-kandidater til samtale. På baggrund af studienævnenes indstillinger og samtale med en eller flere kandidater træffer dekanen beslutning om udpegning. Det forventes, at der udpeges ny studieleder med tiltrædelse 1. december 2017.

Punkt 11: Afslutning på bemanning af b-side – navne på suppleanter?

I forbindelse med udvidelse af b-siden i HST SU blev det på et tidligere møde besluttet at indsætte matchende antal suppleanter. Suppleantlisten vil fremover se således ud: Jesper Franch er suppleant for MD. John Hansen er suppleant for UP. **LS melder tilbage med et navn på suppleant for sin post.**

Punkt 12: Opsamling på høring – AAU's nye vedtægter v/KD

Rektorsekretariatet har udarbejdet et udkast til en ny AAU vedtægt, som p.t. er i høring. Dekansekretariatet indsamler høringssvar fra alle enheder, hvor vedtægten har været i høring, og fremsender ét samlet høringssvar fra fakultetet. De fremsendte høringssvar vil efterfølgende blive behandlet i rektoratet med henblik på at præsentere vedtægten til endelig godkendelse i direktionen i november 2017. AAU's bestyrelse vil behandle den finale version i december 2017.



På HST blev det valgt at køre en åben proces, hvor alle medarbejdere havde mulighed for at indsende kommentarer til vedtægterne. I alt tre input blev modtaget og er videresendt. KD informerede om, at HST tilslutter sig FSU's (Fakultetets Samarbejdsudvalg) kommentarer til vedtægterne. Disse opmærksomhedspunkter omhandler:

- Organisations- og ledelsesstrukturen er overordnet uændret
- Ansættelsesudvalg er blevet gjort mere fleksible
- Antal medlemmer i alle kollegiale organer reduceres
- Ledelsesret og -pligt på alle ledelsesniveauer er tydeliggjort

På seneste FSU møde (den 7. september 2017) orienterede Lars Hvilsted Rasmussen om disse opmærksomhedspunkter, som også er blevet drøftet i AAU's Hovedsamarbejdsudvalg: Medarbejdersiden undrer sig over den kompetence, der er tillagt universitetsdirektøren, ligesom man ser vedtægtsændringerne som en centralisering af magt og indflydelse. Ledelsessiden gjorde opmærksom på at mange af ændringerne er en opdatering i forhold til at følge universitetsloven. Endvidere er det begrundet i et ønske om at sikre en mere effektiv arbejdsgang ved at flytte opgaver fra bestyrelsen til rektor. Medarbejdersiden udtrykte hertil en bekymring over reduktion i antal B-side repræsentanter i de kollegiale organer.

Svend Birkelund tilføjede fra drøftelsen i studienævnene, at man her er bekymret for reduktionen af antal medlemmer i studienævnet. Den faglige kompleksitet er svær at honorere med et færre antal deltagere. FSU tilsluttede sig bekymringen om at antallet ikke må forhindre muligheden for at sikre den nødvendige faglige repræsentation i udvalgene.

FSU tilsluttede sig bekymringen for, at der bliver flyttet for meget kompetence fra bestyrelse til rektor. Det er vigtigt at anerkende den særlige sikkerhed der ligger i, at man har en bestyrelse, som har en overordnet opmærksomhed og hvor der også sidder medarbejderrepræsentanter

Punkt 13: Evt.

MRA efterspurgte information om AAU's nødberedskab. KD tager emnet op i AMiU-regi og sørger for, at alle HST's medarbejdere gøres bekendt med dette. DP fandt efter mødet følgende link: http://www.arbejdsmiljoe.aau.dk/digitalAssets/251/251122_aau_generel_beredskabsplan_juli_2016.pdf

KD informerede om at arbejdet med de seneste selvevalueringer af uddannelserne forløber planmæssigt. De løbende selvevalueringer af uddannelserne danner gode udgangspunkter for institutionsakkreditering.

MF: Udtrykte stor tilfredshed med årets HST sommerudflugt – alle mødedeltagere var enige om at denne årlige aktivitet er vigtig for medarbejderne på HST og skaber god grobund for at møde nye kolleger samt at skabe mere dialog på tværs af den store medarbejderstab.

**Referat ej godkendt