



HST SU-møde onsdag d. 11/3 2020 - Referat

	Deltagere	Fraværende
Kim Dremstrup (KD)	X	
Ulrike Pielmeier (UP)	X	
Lotte N. S. Andreasen Struijk (LS)		X
Luise Bolther (LB)		X
Melanie Rosendahl Antonsen (MRA)	X	
Meg Duroux (MD)	X	
Knud Larsen (KNL)	X	
Tina Buus Andersen (TBA)	X	
Pia Lund (PL –referent)	x	

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat fra seneste møde 4/12 2019
2. Godkendelse af dagsorden
3. Information og status om Corona-situationen
4. Orientering om økonomi
5. Trivselsundersøgelse
6. Ny stillingsstruktur v/Kim (udgangs pkt. i bekendtgørelsen om stillingsstruktur - PL tjekker med HR om det er endelig version)
7. Placering af medarbejdere med private personlige relationer
8. Orientering om kontrol af brug af statens midler
9. Meddelelser
10. Evt.

Ad 1:	<i>Godkendelse af referat fra seneste møde 4/12 2019</i> <ul style="list-style-type: none">• Referatet blev godkendt
Ad 2:	<i>Godkendelse af dagsorden</i> <ul style="list-style-type: none">• Nyt pkt. 3: Information og status om Corona-situationen• Dagsorden blev herefter godkendt
Ad 3:	<i>Information og status om Corona-situationen</i> <ul style="list-style-type: none">• KD, SUND dekanen og institutledelsen gennemgår dagligt Corona-situationen.• HST indfører hjemmearbejde for alle medarbejder.• Mødeaktivitet skal fremover afvikles virtuelt indtil anden udmelding.• TBA: Alle HST team-ledere er informeret om iværksættelse af hjemmearbejde. Udmeldes til alle HST ansatte efter endt SU-møde.• KD: Nødberedskab er udarbejdet i forhold til dyrestalden og er clearret med KI og hospitalet.• KD: Gennemgang af retningslinjer: Rektoratet og SUND dekanen sender retningslinjer, vejledninger og information ud til alle ansatte, hvor bl.a. følgende spørgsmål berøres (listet i uvilkårlig rækkefølge):<ul style="list-style-type: none">○ Alle udenlandske gæste bliver bedt om at aflyse/udskyde deres besøg på AAU<ul style="list-style-type: none">• Hvordan skal planlagte ph.d. forsvar afvikles - afventer retningslinjer fra Forskerskolen.



	<ul style="list-style-type: none">○ Alle forelæsninger aflyses formentlig - dette affødte en del spørgsmål: bl.a.:<ul style="list-style-type: none">● Er vi forpligtede til at afvikle virtuelt - afventer retningslinjer fra AAU?● Hvordan skal undervisning i det kliniske miljø samt case-undervisningen afvikles (MD)? - afventer retningslinjer fra AAU.○ Bemærkning om uklar formulering af pkt. 2 i retningslinjerne - der burde stå noget om fysisk tilstedeværelse (MRA).● KD: HST vil og er nødt til at forholde sig til retningslinjer, men vil samtidig forsøge at opretholde en så normal arbejdsdag som muligt.● HST melder ud, hvis noget afviger fra det almindelig.
Ad 4:	<p><i>Orientering om økonomi</i></p> <ul style="list-style-type: none">● KD: Der er et mindre underskud i 2019, men forventet og acceptabelt. 2019 er lukket tilfredsstillende.● TBA: Nyt tiltag med indførelse af flerårs budgettering. Er påbegyndt for 2021. Der forventes store poster som bl.a.: STÅ (indtægter), Undervisning, Husleje (udgifter). TBA vil informere nærmere og mere detaljeret på næste møde.● TBA: Ankerbudgettet er afleveret d. 31 januar 2019. Alt ok - følger budgettet ganske pænt.● TBA/KD: HST skal i gang med at kigge på rentabiliteten. Vil starte med at undersøge på uddannelsessiden.
Ad 5:	<p><i>Trivselsundersøgelse</i></p> <p>KD: Gennemgang af Trivselsbarometer.</p> <ul style="list-style-type: none">● Den generelle tilfredshed er faldende, både hvad angår VIP/TAP og Mand/Kvinde samt alder.● Der ses en lille stigning i "jævnligt" stress.● Der er 12 personer, der har meldt tilbage, at de jævnligt er udsat for mobning. <p>Drøftelse og synspunkter "bordet rundt" (årsag til faldende tilfredshed):</p> <ul style="list-style-type: none">● KD påpegede mulige årsager til den nedadgående trivsel: den økonomiske usikkerhed generelt, VIP Annuum afskaffet, strukturomlægning i både administrationen og forskningsgrupperne. KNU supplerede, at den gængse opfattelse om at være sikret i sit job pludselig ødelægges, og skaber derved usikkerhed (negativ tilfredshed).● TBA udtrykte bekymring over, at den generelle tilfredshed er så negativ - især i TAP henseende eftersom der havde været nogenlunde positive tilbagemeldinger.● MD påpegede, at afskedigelser også påvirker de tilbageblivende. Det tager tid at komme over. Kunne evt. overveje at lave et seminar om emnet afskedigelser.● KD: Optimisme om, at kurven vil ændre sig i positiv retning, når virkningerne fra strukturændringerne og omorganiseringen af administrationen og alle forskningsgrupperne begynder at afspejle forbedret økonomi. Er klar over, at det vil tage tid.● MRA: Tilfredshed med den nye ledelsesstruktur i forhold til TAP. <p>Drøftelse og synspunkter "bordet rundt" (mobning):</p> <ul style="list-style-type: none">● Mobning er no go



	<ul style="list-style-type: none">• KD pointerede, at kun få af de berørte henvender sig for at søge råd og hjælp hos ham. KD er nødt til at kende til problemerne for at kunne handle på dem.• MRA påpegede, at en af årsagerne til, at der ikke bliver meldt ind, antageligvis kunne være fordi den chikanerede ikke kender proceduren - efterlyser bedre oplysning om processen (hvor mange led involveres), hvis man har brug for at melde en episode til lederen.• De respektive tillidsrepræsentanter kan også kontaktes. UP påpegede, at det er vigtigt, at især de udenlandske medarbejder informeres om, hvad en tillidsrepræsentant er, og hvordan denne kan hjælpe/assistere i forskellige situationer og sager. Denne information kunne evt. gives ved de månedlige On-boarding-møder. TBA følger op.• MD: Link til en video med en erhvervspsykolog vedr. mobning eftersendes til de øvrige SU-medlemmer. <p>General drøftelse:</p> <ul style="list-style-type: none">• Der er kendskab til episoder, hvor der er blevet råbt at ansatte og studerende. Det er ikke acceptable at råbe/hæve stemmen over for andre. Skal udbredes, men endnu uklart hvem og i hvilket forum. Skal afklares. Forslag om at træde til og tjekke hos hinanden, hvis der høres, at der råbes/tales højt til en kollega/studerende. Denne praksis udøves allerede i en enkelt enhed (sekretærerne i Uddannelsesadministrationen).
Ad 6:	<p><i>Ny stillingsstruktur v/Kim med udgangspunkt i bekendtgørelsen om stillingsstruktur</i></p> <p>Bekendtgørelsen er endnu ikke uploadet i AAU håndbogen. Grunden er i flg. HR, at der stadig pågår drøftelser i arbejdsgrupper samt AUU ledelsen om udformningen af AAU-regelsættet.</p> <ul style="list-style-type: none">• MSO forsvinder (p.t. 1 MSO ansat. Ansættelsen fortsætter uforandret indtil udløb af stilling)• Eksterne lektorater - kan kun ansættes som ekstern lektor, hvis den pågældende er ansat ved anden institution.• Bemanding på lektor/professor niveau: der skal nedsættes en søgekomité ved hvert opslag for at sikre, at der er tilstrækkelige kompetente ansøgere. Den endelige proceduren er endnu ikke helt afklaret (det er stadig bedømmelses- og ansættelsesudvalget, der afgør, hvem der skal ansættes)• MD/KD: Tenue-track diskuteret ref. bekendtgørelsen - er opmærksom på problematikken.
Ad 7:	<p><i>Placering af medarbejdere med private personlige relationer</i></p> <p>Drøftelse med udgangspunkt i regelsættet i AAU-håndbogen https://www.haandbog.aau.dk/dokument/?contentId=350824 . Regelsættet er godkendt af HSU den 12. februar 2020.</p> <p>Fremadrettet skal HST undgå at ansætte personer med nære relationer i koblingen leder/medarbejder.</p> <p>Drøftelse - Udfordringen er at definere "nære relationer". To definitioner på "Nære relationer" blev diskuteret.</p>



	<ul style="list-style-type: none">• Familierelation: denne relation giver sig selv.• Privat relation: hvordan skal privat venskab defineres i forhold til "nære relationer" - Ingen afklaring på dette. <p>HST vil ikke ændre på nuværende ansættelsesforhold, hvor koblingen leder/medarbejder findes (vil kun regulere i forhold til afholdelse af MUS)</p> <p>Hvordan skal det meldes ud til forskningsgruppeledere/temaledere/andre ledere (KD/TBA tager action - regelsæt fra HSU sendes ud)</p>
Ad 8:	<p>Orientering om kontrol af brug af statens midler</p> <p>Alle institutter har modtaget en skrivelse fra Rektor, hvori der henstilles til adfærdsændring i forhold til brug af statens midler.</p> <p>HST vil naturligvis efterkomme henstillingen, men har ikke hidtil oplevet noget umiddelbart misbrug.</p> <p>HST har lavet blanketter, der skal udfyldes i forbindelse med registrering/omregistrering af PC. Når en ansat får nyt IT-udstyr, skal det gamle tilbage leveres tilbage. Gælder både for VIP og TAP. Ved fratrædelse informerer Karina medarbejderen om opgørelse af ferie, og vil fremover i samme skrivelse bede om tilbagelevering af IT-udstyr. Undtagelsesvis dog fx ph.d. studerende, hvor der er indgået særskilt aftale.</p>
Ad 9:	<p>Meddelelser</p> <p>Ingen punkter.</p>
Ad 10:	<p>Evt.</p> <p>Ingen punkter.</p>