



REFERAT AF SU-MØDE DEN 22. JUNI 2017 KL. 9.00-12.00

Deltagere:

Kim Dremstrup (KD)
Melanie Rosendahl Antonsen (MRA)
Merete Fredsgaard (MF)
Knud Larsen (KnL)
Lotte Andreasen Struijk (LS)
Stig Kjær Andersen (SKA)
John Hansen (JoH)
Debbie Pedersen (referent) (DP)

Afbud:

Luise Bolther (LB)
Ulrike Pielmeier (UP)
Victor Grant (VIC)
Jeppe Emmersen (JEM)
Susanne Nielsen Lundis (SUN)
Meg Duroux (MD)

Følgende deltagere bidrog med specifikke dagsordenspunkter:

- Flemming René Pedersen (FRP), Kompetenceudviklingskonsulent, HR-afdelingen
- Tina Buus Andersen (TBA), institutadministrator, HST
- Karina Stendal Jensen (KSJ), HR, HST

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af [seneste referat](#)
3. Betydningen af en fælles [AAU Kompetencestrategi](#) v/Flemming René Pedersen, Kompetenceudviklingskonsulent, HR-afdelingen (30 min.)
4. HST kompetenceudvikling (se: <http://www.kompetenceudvikling.dk/okonomisk-stotte-til-udviklings-og-omstillingsprojekter>) (15 min.)
5. Færdiggørelse af revideret HST SU Forretningsorden (se bilag) – herunder status på SU-bemanning og fremadrettet mødeform (30 min.)
6. Status på APV (herunder handleplan for psykisk arbejdsmiljø) v/ KD (15 min.)
7. HST Økonomi (10 min.)
8. MUS 2017 status v/KD og TBA – herunder orientering om nyt MUS-skema indført i I-Kernen (15 min.)
9. Lokal udmøntning af AAU's regler for sygefravær - procedure og ansvar for opfølgning v/ KSJ og TBA (kl. 11.00, 30 min.)
10. Bevægelse og ergonomi i arbejdsdagen - øget indsats på HST? (20 min.)
11. Evt. (10 min.)

Bilag:

- [AAU Kompetencestrategi](#)
- HST Forretningsorden for SU
- Handleplan for psykisk arbejdsmiljø
- Notat vedr. sygefraværspolitik

Action

Punkt til næste SU-møde

AD 1: GODKENDELSE AF DAGSORDEN

Dagsorden blev godkendt.

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

Sætning om at forretningsorden blev godkendt på mødet den 14. marts bliver slettet i referat fra den 14. marts 2017. Det var først på mødet den 22. juni 2017, at forretningsordenen blev finalt godkendt.

AD.3: Betydningen af en fælles [AAU Kompetencestrategi](#) v/Flemming René Pedersen, Kompetenceudviklingskonsulent, HR-afdelingen (30 min.)

Den overordnede fordeling på AAU ift. sikring af kompetenceudvikling ser således ud:

- HSU har det overordnede ansvar for at udarbejde en fælles AAU Kompetencestrategi med tilhørende indsatsområder
- Fakultetssamarbejdsudvalget foretager en overordnet drøftelse og overvejer, om der skal igangsættes tiltag på fakultetsniveau
- Lokale samarbejdsudvalg drøfter lokale behov for kompetenceudvikling i relation til AAU-strategier og egne strategier – skal evaluere det forgangne års MUS og effekt heraf

FRP kortlagde formålet med AAU's kompetencestrategi, som skal:

- Understøtte *Viden for Verden* ved at sætte fokus på udvalgte kompetencer
- Opsætte en række perspektiver omkring rammen for overordnede kompetenceudviklingen på AAU
- Anvise overordnede tilgange der understøtte lokal kompetenceudvikling

Fokuspunkterne i AAU's kompetencestrategi (punkt 11 i Viden for Verden):

- Lederudvikling for VIP
- Projektkompetencer – VIP og TAP
- Undervisningskompetencer

AAU har indgået strategisk samarbejde med Center for Ledelse (CfL) som partner på den strategiske styrkelse af grundlæggende ledelse. Som leder ved AAU deltager medarbejdere med min. 15 % rabat ved alle aktiviteterne, og derudover har er det også muligt at få medfinansieret sit forløb af strategiske AAU-midler, som i 2017 dækker 50 % af deltagerprisen ved CfL. CfL's forløb inden for grundlæggende ledelse er målrettet både AAU's kommende, nye, erfarne og meget erfarne ledere.

I samarbejde med Peak Consulting har AAU Kompetenceudvikling udarbejdet et nyt forløb med fokus på projektkompetencer. Forløbet spænder fra planlægning og fundraising til projektledelse. Forløbet udbydes på dansk og engelsk. A-modulet i dette forløb kan være interessant for både VIP og TAP. Modul B er relevant for VIP projektlederen.

Der er ikke planlagt forløb om undervisningskompetencer endnu. Der bliver afholdt møde mellem HST's Centre for Health Science Education and Problem-based Learning (CHSE), som er ledet af Diana Stentoft, og Kompetenceudvikling AAU.

Der var enighed om, at der på HST er en sund kultur, drevet af ledere og medarbejdere i samspil, i forhold til kompetenceudvikling. Det kan være udfordrende for både VIP og TAP at finde tiden – eller at få den prioriteret. Der er opbakning fra HST ledelse og mellemledere rundt om i faggrupper og på sekretariatene. Ligeledes er HST repræsenteret i samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg på niveau 1 og 2 og er derigennem informeret om nye tiltag på AAU vedr. kompetenceudvikling.

MF pointerede at TAP med fordel kunne indtænkes yderligere i kompetencestrategierne på AAU. For eksempel er TAP ikke indtænkt i kompetenceudvikling inden for undervisning, som denne medarbejdergruppe er meget involverede i.

Der var enighed om, at vi på HST løbende effektiviserer den måde vi arbejder på og dermed løbende udvikler kompetencer. TBA nævnte rekvisitionssystem og tidsregistreringssystem som eksempler på værktøjer, der er blevet udviklet lokalt på baggrund af lokale behov på HST. Forandringsprocesser ift.

organisering af teams er også i fokus hos TAP-gruppen på HST, som eksempelvis har gennemgået et forløb ledet af Charlotte Holmberg fra HR.

MRA påpegede, at det er sjældent, at A-TAP deltager i længerevarende kompetenceudviklingsforløb. Der synes at være en uvis faktor, der gør, at eksekvering ikke sker. Er alle ledere indstillet på at A-TAP deltager i større kompetenceudviklingsforløb? Er arbejdsbelastningen for høj ift. at kunne være væk fra sit normale arbejde? TBA deltager selv i et langt kompetenceudviklingsforløb og kommenterede, at det kræver skarp prioritering og motivation. Disse to elementer er afgørende faktorer, der kræver en del af medarbejderen – både arbejdsmæssigt, men også personligt.

FRP understregede at kompetenceudvikling på AAU er: Et fællesanliggende for medarbejdere og ledelse og at både ledelse og medarbejdere har et ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling, der sikrer såvel institutionens behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling. I forbindelse med strategiarbejdet vedr. kompetenceudvikling er det besluttet, at AAU Kompetenceudvikling vil styrke samarbejdet med institutterne.

KNL pointerede at kompetenceudvikling ofte er individuelle og specifikke forløb for T-TAP. Selvom T-TAP er en mindre gruppe medarbejdere på AAU som helhed, bør det i kompetencestrategierne italesættes, at det er vigtigt at denne medarbejdergruppe også kompetenceudvikles. Det er forståeligt, at der ikke bliver udviklet skræddersyede forløb til T-TAP, som det er tilfældet for A-TAP og VIP, men trods det er det vigtigt, at det italesættes – for netop at sikre kompetenceudvikling for T-TAP lokalt på institutterne.

FRP spurgte om ønsker til de bedste tidspunkter på året for at afholde kurser for VIP. LS og JoH foreslog ultimo april, primo maj, august, ultimo november og primo december.

Mere information om AAU kompetenceudvikling og kurser findes her:

www.hr.aau.dk/kompetenceudvikling

AD. 4: HST kompetenceudvikling (se: <http://www.kompetenceudvikling.dk/okonomisk-stotte-til-udviklings-og-omstillingsprojekter>) (15 min.)

KD præsenterede muligheden for at statslige arbejdspladser kan søge økonomisk støtte til udviklings- og omstillingsprojekter fra Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser (se ovenstående link). Næste ansøgningsfrist er 25. september 2017.

MF fremlagde idéen om at sammensætte et udviklingsforløb for laboranter og studiesekretærer. Hvordan styrkes undervisningskompetencer, og hvordan håndteres og afhjælpes de studerendes problematikker bedst muligt? MF og MRA udfærdiger en beskrivelse af et ønsket udviklingsforløb.

DP kontakter FRP vedr. mulighed for hjælp til FUSA-ansøgning og sender mail rundt til HST og informerer om FUSA.

Der var enighed om, at MUS-processen på HST med fordel fortsat kan bruges til udvinding af idéer til kompetenceudvikling.

Med afsæt i AAU's prioritering af og strategi for kompetenceudvikling, vil dette emne fremover blive diskuteret fast hvert år.

AD. 5: Færdiggørelse af revideret HST SU Forretningsorden (se bilag) – herunder status på SU-bemanding og fremadrettet mødeform (30 min.)

Det blev diskuteret hvor vidt, det er nødvendigt at have én suppleant pr. medlem eller blot én pr. medarbejdergruppe. Det blev vedtaget, at hvert medlem har én suppleant.

B-siden sender navne på suppleanter til DP.

Fremover vil SU-møderne vare to timer og der vil blive sat tidsrammer på punkterne på dagsordenen.

AD. 6: Status på APV (herunder handleplan for psykisk arbejdsmiljø) v/ KD (15 min.)

KD fremlagde HST's foreløbige version af handleplan for psykisk arbejdsmiljø. Denne første version er indsendt til HSU og FSU, som returnerede med positiv feedback. Handleplanen færdiggøres på AMIU's arbejdsmiljødrøftelse den 25. august 2017.

AD. 7: HST Økonomi (10 min.)

Økonomistatus – 1. periodeopfølgning 2017 for drift og projekter

TBA gennemgik 1. periodeopfølgning for driften januar-april 2017. Regnskabet for drift inkl. SUND's investeringsplan viste, at det budgetterede resultat for perioden på 0,9 mio. kr. er realiseret med et resultat på 3 mio. kr. Den positive afvigelse skyldes en tidsforskydning i løn og forbrug. Det forventes fortsat at årets resultat på -6,4 mio. kr. holdes indenfor et spænd af +/- 1 mio. kr. Der holdes faste månedlige møder for hurtigt at kunne agere ledelsesmæssigt på de realiserede tal.

Regnskab for projektsættelse viser, at det budgetterede resultat for perioden på 15,3 mio. kr. er realiseret med et resultat på 14,6 mio. kr., altså med en marginal afvigelse på 0,6 mio. kr. Estimat af årets resultat forventes at falde til 48 mio. kr., mod et ankerbudget på 50 mio. kr.

AD. 8: MUS 2017 status v/KD og TBA – herunder orientering om nyt MUS-skema indført i I-Kernen (15 min.)

TBA har indført nyt skema i forbindelse med MUS-afholdelse i I-kernen (TAP). Medarbejderne har reflekteret på forhånd og indleveret skema til TBA inden samtalen. Udover den individuelle medarbejders behov, er det med dette skema også blevet lettere at identificere fælles ønsker, holdninger, etc. i hhv. T-TAP og A-TAP-grupperne. TBA har modtaget positiv feedback på skemaet, som på baggrund af dette vil benyttes fremover.

I udgangen af juni vil KD's MUS være afholdt. KD afholder MUS med alle gruppeledere og enkelte andre VIP og TAP. Størstedelen af MUS er med gruppeledere, hvis MUS er inddelt i to dele – én del som relaterer til rollen som leder og én der relaterer til egen individuelle forsknings- og undervisningskarriere.

Hvert år diskuteres og fastsættes evt. specifikke fokus-emner for kommende MUS på det SU-møde, der hvert år er skemalagt i 3. kvartal.

AD. 9: Lokal udmøntning af AAU's regler for sygefravær - procedure og ansvar for opfølgning v/ KSJ og TBA (kl. 11.00, 30 min.)

KSJ og TBA fortalte kort om reglerne i forbindelse med sygefravær og fremsatte ønske om at øge indsatsen på dette område. Formålet med en øget indsats er at udvise social ansvarlighed. Fastlagte rammer og mere tydeligt kommunikerede procedurer for HR, lederes og medarbejderes håndtering af sygdom er vigtig ift. at forebygge sygefravær, stress, manglende trivsel, langtidssygdom m.m. KSJ og TBA understregede vigtigheden af dette med det klare formål at understøtte medarbejderne i deres fraværproces og muligheden for at vende tilbage til sit arbejde efter sygdom. Ligeledes vil man på den måde fra HST HR kunne følge medarbejderne og dermed være bedre rustet til at lave specifikke individuelle aftaler om fravær, tilbagevenden efter sygdom osv. Opfølgning på sygefravær er naturligvis allerede en integreret opgave på instituttet, men TBA og KSJ ønsker en konkretisering og formalisering af dette – hvem har ansvar for hvad i denne indsats?

Reglerne (stat og AAU) for kontakt til sygemeldte medarbejdere listet her i hovedpunkter – HST skal kontakte den sygemeldte:

- efter 14 dages sammenhængende fravær
- ved hyppige fraværsperioder inden for 12 på hinanden følgende måneder (5 perioder)
- Ved et større antal sammenhængende sygefraværsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder (30 dage)
- Ved hyppigt fravær på grund af (medarbejderens) barns første og anden sygedag (5 perioder)
- Ved atypiske fraværs mønstre

Det blev enstemmigt vedtaget, at KSJ varetager den første kontakt (ifølge AAU's regler herom) til sygemeldte medarbejdere og inddrager ledelsen, hvis/når dette er nødvendigt. Da der kan være forskellige arbejdskulturer blandt grupper af ansatte på HST, vil det blive individuelt vurderet, om første kontakt foregår via mail eller telefon. Dette vil naturligvis også afhænge af sagstypen.

Som ansat på AAU kan man p.t. kun indrapportere hele dage med sygdom. Det er ikke muligt at registrere sygdom, hvis en medarbejder har været på arbejde eller sidder hjemme og arbejder med delvis sygdom. Der er p.t. ingen løsning på dette, men KSJ melder om, at udfordringen diskuteres på tværs af HR-institutioner på AAU, da det fører til ukorrekte sygdomsstatistikker på AAU.

KD tilføjede, at det er nødvendigt med en påmindelse til medarbejderne om, at de har pligt til at melde sig syge, når dette er aktuelt. Det er vigtigt for instituttet at kunne følge medarbejdernes sygefravær for på den måde også at være klar til at hjælpe medarbejderen i tilfælde af sygdom. **DP og KSJ laver mail til ansatte om dette og sørger for, at "sickness" bliver et tydeligt punkt på HST's nye intranet.**

AD. 10: Bevægelse og ergonomi i arbejdsdagen - øget indsats på HST? (20 min.)

MF fortalte om initiativ med forskellige "forhindringer" og lege i det fysiske arbejdsrum, f.eks. hinkebaner på gulvene. En gruppe studerende afprøvede konceptet hos Biomedicin med succes.

TBA havde inden mødet modtaget en idé om at indkøbe løbebånd til brug på kontorerne. Pga. sikkerhedsmæssige hensyn (som vi på HST også skal tage i laboratorierne), må man ikke benytte løbebånd uden loftssele. Derfor blev idéen ikke gennemført.

DP kontakter HST's gruppe af idrætsforskere – PAHP – for at diskutere muligheden for at inddrage studiegrupper i arbejdet med at motivere til bevægelse i hverdagen på HST. Muligheden for indkøb af FitBit til medarbejdere blev diskuteret som et forslag. Dermed er der fælles udgangspunkt for de, der ønsker det – og en mulighed for at konkurrere med kolleger.

AD. 11: Evt. (10 min.)

MF foreslog at alle medlemmer fra b-siden fremover mødes 30 min. før hvert SU-møde starter. Der udsendes ikke kalenderinvitation til dette møde og der skrives ikke referat – med mindre gruppen selv vælger at gøre dette.

I juli 2017 er fikstiden for A-TAP i I-Kernen midlertidig ændret fra 09:00-15:00 til 10:00-14:00. Årsagen til dette er et ønske om nedbringelse af flekstime-antallet for denne medarbejdergruppe. Der er meldt om lav-service til alle HST-ansatte via HST Info mail primo juni 2017.

HST Sommerevent status: LS informerede om, at der er tale om en tur til Rebild. LS kontakter René Korsgaard Brund, da han har erfaring med diverse studieaktiviteter i Rebild.

**** Referat ej godkendt - Referent DP