



REFERAT AF SU-MØDE DEN 12. JANUAR 2016 KL. 9.00-12.00

Deltagere:

Kim Dremstrup (KD)
Lisbeth Palmelund (LMP)
Melanie Rosendahl Antonsen (MRA)
John Hansen (JoH)
Victor Grant (VIC)
Jeppe Emmersen (JEM)
Lotte Andreasen Struijk (LS)
Susanne Nielsen Lundis (SUN)
Merete Fredsgaard (MF)
Karina S. Jensen (KSJ)
Debbie Pedersen (referent) (DP)

Afbud:

Stig Kjær Andersen (SKA)
Knud Larsen (KnL)

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra sidste SU-møde
3. SU-bemanning, næstformand
4. Økonomi
5. Arbejds miljø og APV-proces
6. Kompetenceudvikling v/ Melanie Rosendahl Antonsen
7. Fastlæggelse af mødedatoer for SU i 2016
8. Nyt fra udvalg
9. Evt.

Action

Punkt til næste SU-møde

Ad 1: Godkendelse af dagsorden

KD uddelte ny dagsorden, som blev godkendt (ny dagsorden anført ovenfor).

Ad. 2: Godkendelse af referat fra sidste SU-møde

Referatet fra sidste SU-møde blev godkendt med aftale om en ændring af formulering under punkt 3: Økonomi, herunder budget 2016. I stedet for "reduktion af VIP-løn" lyder formuleringen nu: "færre forlængelser af VIP-personale".

Ad. 3: SU-bemanning, næstformand

Lisbeth Palmelund har fået ny stilling i HR-afdeling på TEK-NAT/SUND-fakultetet. I den forbindelse stopper Lisbeth sit hverv som næstformand og som repræsentant for A-TAP'erne på HST. Melanie Rosendahl Antonsen (MRA) er ny repræsentant i SU. (Før indtrædelse i SU sendte MRA en mail rundt til A-TAP'er på HST vedr. den ledige plads i SU og blev via fredsvalg ny repræsentant).

Næstformandsposten blev diskuteret efter mødet den 12. januar 2016 af de tilstedeværende b-side-repræsentanter.

MF foreslog valg for alle b-side-repræsentanter. I samme ombæring ville der også kunne vælges en suppleant til MF.

**Valget er siden mødet blevet afholdt på et møde mellem HK/laboranterne ved HST. MF blev genvalgt som repræsentant og Luise Agnethe Bolther blev valgt som suppleant.

Action: JoH og LS diskuterer evt. valg for repræsentanter og suppleanter til deres poster i SU.

A-siden forbliver som den er: KD er formand, SKA og JEM er ledelsesrepræsentanter (HST's SU-struktur inkluderer skoleleder og JEM er derfor også udpeget af ledelsen som repræsentant).

Det blev fastslået at alle nye medlemmer skal på SU-kursus. Ifølge [AAU's forretningsorden for SU](#) skal dette ske inden for 6 måneder efter indtrædelse i udvalget.

Action alle/MRA: MRA foreslår et [kursus den 15. juni 2016 udbudt af Samarbejdssekretariatet](#) og undersøger endvidere om HR på fakultetsniveau kan anbefale specifikke kurser. Tilmelding til valgt kursus sker, når alle nye repræsentanter er valgt.

Punkt til næste SU-møde: Opsamling på HST SU-bemanning

Ad. 4: Økonomi

Diskussion af punkt 3 på dagsordenen fra sidste møde. Formulering i referat fra 17. september 2015 ændres som anført under punkt 2. KD fastslog at ingen medarbejders løn nedsættes - der er tale om en nedskæring i forlængelser af VIP-ansatte.

KD informerede om HST's økonomi for 2016 inkl. besparelserne på de 4,4 mio. i alt, instituttet er nødsaget til at gennemføre.

Afskedigelser vil ikke blive et resultat af besparelserne. Dog er der ikke plads til vækst på ansættelsesområdet. De oprindeligt planlagte 6 interne ph.d.-studerende bliver reduceret til 3. Også de to planlagte nye adjunkturer tildelt Biomedicin rammes og reduceres til én stilling.

Allan Stensballe, Biomedicin har fået godkendt en ansøgning om infrastruktur, (dvs. især udstyr) på 6 mio. 3 mio. heraf medfinansieres af fakultetet og de går til udstyr. Investeringer kræver diverse tilladelser og en massiv indsats på indrapporteringsområdet - en ressourcekrævende udfordring. KD arbejder på processen i dette i samarbejde med fakultetet og håber at opnå lempelse på udvalgte områder.

KD fastslog at der er ift. annum er tildelt 30.000 kr. pr. VIP fra instituttet til fagmiljøerne. De penge der er tildelt i 2016 må kun bruges i 2016. Det er derfor f.eks. ikke muligt at kontere rejseudgifter tilbage i 2015, hvis rejsen er købt og udføres i 2016.

JEM pointerede ifbm. besparelserne, at der fortsat er mangel på undervisere. Dette gælder specifikt på MedIS og Medicin (farmakologi). Det kan blive aktuelt at rekvirere undervisning fra andre universiteter.

Action: KD og JEM viderediskuterer dette på et separat møde

Ad. 5: Arbejds miljø og APV-proces

Den overordnede arbejds miljø-organisation på AAU er blevet styrket. To konsulenter er ansat til varetagelse af psykisk arbejds miljø.

I samme forbindelse er et årshjul blevet udarbejdet, som nu danner udgangspunkt for arbejdet i lokale AMiU rundt om på universitetet. Et af punkterne i årshjulet er runderinger. Disse har HST valgt at dele op i to typer. Et besøg i alle laboratorier, der primært vil fokusere på det fysiske arbejds miljø. Det nye element, som faciliterer dialog mellem AMiU og HST-ansatte, blev afprøvet primo januar 2016. Her havde AMiU inviteret til workshop, hvor HST-ansatte havde mulighed for at diskutere fysisk og psykisk arbejds miljø – i grupper og i plenum. De to konsulenter fra centralt hold deltog på mødet. Der blev afholdt en workshop på dansk og engelsk.

AMiU oplevede stor succes med workshoppen og fik konstruktiv feedback på kernen – arbejdsmiljø – men også på indhold og mødeform. En handlingsplan laves hvert år og hjulet fortsætter derefter med et nyt år. Inden sommerferien 2016 melder AMiU feedback på dette års workshops ud til medarbejderne.

ERFA-udveksling institutterne imellem er endnu et nyt element, der er indført. HST er blevet linket med Institut for Fysik og Nanoteknologi. Formålet med dette er at besøge hinanden for at kunne udveksle erfaringer og sætte nye øjne på miljøerne.

Der vil fortsat blive udsendt en APV fra centralt hold, men den enkelte medarbejder på AAU har med de nye tiltag nu et mere udtalt selvansvar i sit arbejdsmiljø og sin trivsel. Målet med den centrale APV er, at den kan samle de store datamængder på et overordnet plan. Samtidig tilbyder den medarbejderne en mulighed for at nævne ting, der evt. kan være svære at få sagt på sin lokale arbejdsplads.

Det vil være AMiU som forestår disse nye tiltag. AMiU vil som vanligt involvere og holde SU informeret undervejs i processen.

Ad. 6: Kompetenceudvikling ved Melanie Rosendahl Antonsen

MRA præsenterede muligheder for kompetenceudvikling for medarbejdere på HST og rejste spørgsmål til diskussion, som f.eks.: Hvor innovative skal vi være? Hvad er ledelsens holdning? Hvordan planlægges og sikres kompetenceudvikling? MRA pointerede at:

- Medarbejderudvikling bør både ses og sættes i større sammenhæng
- Formålet med kompetenceudvikling er at sikre fastholdelse af medarbejdere
- Vi skal skabe udviklingsparate administrative medarbejdere

MRA understregede vigtigheden af støtte fra ledere – både på institutniveau og hos den lokaltplacerede leder.

I forlængelse heraf gav MRA eksempler på mulige kursustilbydere: Handelsskolen, HK kurser, FUSA, Folkeuniversitetet og tilføjede at man med fordel kan overveje, om enkelte kurser kunne afholdes specifikt for f.eks. en gruppe medarbejdere fra HST og/eller sammen med medarbejdere fra andre institutter fra AAU.

MRA gav en kort introduktion til Kompetencefonden ved AAU. Kompetencefonden fokuserer på den individuelle medarbejders kompetenceudvikling og dækker udgifter til f.eks. kursusudgifter og materialer ved forløb på over 37 timer – forudsat at kurset er en del af medarbejderens MUS-forløb. Information og frister for ansøgninger kan ses på [Kompetencefondens hjemmeside](#).

SU har mulighed for at udarbejde en lokal kompetencestrategi. MRA åbnede en diskussion om, hvorvidt SU ved HST skal udarbejde egen kompetenceudviklingsstrategi eller gøre brug af [TEK/NAT-fakultetets eksisterende strategi](#)

SU varetager strategi-arbejdet. KD foreslog, at der sideløbende med fordel kan udarbejdes uddybende punkter, der kan integreres i MUS-samtaler. Ligeledes kan det overvejes om, der skal laves en konkret handlingsplan med udgangspunkt i den kompetenceudviklingsstrategi, der bliver valgt.

Action: Alle: Strategien læses og diskuteres på næste møde.

Punkt til næste SU-møde: Diskussion om brug af eksisterende strategi eller plan for udarbejdelse af ny MF præsenterer oversigt over alle Kompetencefondens uddelte midler under dette punkt.

Ad. 7: Fastlæggelse af mødedatoer for SU i 2016

Action: DP sender kalenderanmodninger ud for 2016. Der vil blive i alt 4 SU-møder i 2016. Ud over dette vil der blive indkaldt til fællesmøde mellem AMiU og SU efter behov.

Ad. 8. Nyt fra udvalg

Byggeudvalg: Der er stadig meget byggeaktivitet i dyrestalden, som snart står klar til brug. Teknikerne arbejder på de sidste detaljer.

Hospitalsbyggeriet: De involverede AAU-repræsentanter arbejder p.t. på at specificere ønsker vedr. kontorer, mødemiljøer, etc.

Status på "Vision for idrætsfaciliteter": KD og involverede forskere har afholdt møde med rektor og SUND dekan. Her blev det godkendt at arbejdsgruppen går videre med idéen om at få adgang til AAU-idrætsbygninger ved siden af Gigantium. Visionen om egne AAU-idrætsfaciliteter er opstået ud fra behovet for at have egne uforstyrrede rum til undervisning. Undervisningen på idrætsområdet er i dag spredt over flere lokationer – eksempelvis DGI's sale, som i undervisningstiden også benyttes af Aalborgs borgere. Ét samlingssted – ét fælles koncentreret miljø ved Campus Øst - med uforstyrrede undervisningslokaler er derfor visionen, der er fremsat. Lignende faciliteter er allerede en realitet på andre danske universiteter – dermed også et essentielt konkurrenceparameter ift. tiltrækning og fastholdelse af studerende.

Ad. 9: evt.

1,

På vegne af undervisningskolleger fremførte JoH en holdning om, at der gennemgående er for mange ekstra opgaver i forbindelse med undervisning. Kvalitetssikring er meget tidskrævende og tærer på den tid, der oprindeligt var afsat til fremadrettet semesterplanlægning. Dette betyder mere arbejde for både koordinatore og kursusholdere – denne tid går fra forskningstiden.

JEM pointerede at kvalitetssikringsopgaverne ikke er placeret hos eller koordineret af SMH. Der er derfor ikke afsat ressourcer til disse opgaver.

KD udtrykte forståelse for at forskningstiden p.t. bøder for kvalitetssikringsopgaverne. Der er sket ændringer og der er kommet nye krav og opgavetyper fra højere niveau. Derfor viser HST's ledelse forståelse for underviseres udfordringer med at opretholde publikationsniveauet sideløbende med f.eks. kvalitetssikringsopgaverne.

JoH foreslog at sekretariateterne støtter op om det administrative i et begrænset omfang. JEM understregede hertil at man derved risikerer at miste metaoverblikket, som er et væsentligt element i kvalitetssikringen.

Action:

- KD og JEM vil diskutere dette efterfølgende. Studienævnene skal evt. også involveres i diskussion herom.

2,

MF nævnte at Biomedicin (FRB3) ofte møder udfordringer ift. bygningsproblemer. KD henviste til Campus Service for at følge proceduren om, at vi som lejere af FRB3 rekvirerer hjælp fra centralt hold.

Action:

- MF indkalder til et uddybende møde med KD om yderligere udfordringer.
- VIC vil nævne udfordringen med bygningsproblemerne for HST's lokale kontaktperson Jan Michael Rasmussen.

3,

VIC forespurgte om evt. planlagt assistance til værkstedet. KD meldte ingen planer herom.

4,
HST's årlige sommerudflugt blev kort diskuteret. Emnet tages op på næste møde.

Punkt til næste SU-møde: Alternativ til sommerudflugt 2016

Referat godkendt - Referent DP