

## HST SU-møde onsdag d. 14/6 2023 – referat

### Mødet blev holdt på Frb. 3B

	Deltagere	Fraværende
Kim Dremstrup (KD)	X	
Tue Bjerg Bennike (TBB)	X	
Lotte N. S. Andreasen Struijk (LS)	X	
Luisse Bolther (LB)	X	
Gitte Hosbond Haahr Bloch (BHNB)	X	
Louiza Bohn Thomsen (LBT)	X	
Knud Larsen (KNL)	X	
Tina Buus Andersen (TBA)	X	
Pia Lund (PL –referent)	X	

#### Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat 15/3 2023 (bilag 1)
3. Siden sidst – KD
4. Færdigbehandling af forretningsorden (bilag 2)
5. Trivsel og sygefravær – KD/TBA (bilag 3a og 3b)
6. Nyt fra HST diversitetsudvalg – LBS/LS
7. Økonomisk situation 2024/25 – KD (bilag 4)
8. Eventuelt

Ad 1:	Godkendelse af dagsorden <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagsorden blev godkendt</li></ul>
Ad 2:	Godkendelse af referat fra seneste møde 15/3 2023 <ul style="list-style-type: none"><li>• Referatet blev godkendt</li></ul>
Ad 3:	Siden sidst – KD  1: Økonomi (jf. Ad 7).  2: Strategi - HST ledelsen arbejder med strategi for instituttet: HST 2030. Instituttets medarbejdere inddrages naturligvis også lidt senere i forløbet.  Der arbejdes især med to spor: <ul style="list-style-type: none"><li>• Digital Health: Vi skal alle fremover, i varierende grad, have fokus på Digital Health, både i undervisning og forskning.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisering af HST: Vores organisationsform - fungerer den som den er - eller er det tid til justeringer eller nytænkning?</li> </ul> <p>3: Det overvejes at etablere et husråd for SUND, som skal beskæftige sig med mangeartede praktiske forhold vedrørende medarbejderne i bygningen. Husrådet skal sammensættes af repræsentanter fra både ledelse, VIP og TAP. Det overvejes, om eventgruppen også bør inddrages i husrådet. Husrådet skal have et budget.</p> <p>4: Flytte-APV klar og bliver rundsendt til hele HST - Håber på stor besvarelsesrespons på spørgeskemaet.</p>
Ad 4:	<p>Færdigbehandling af Forretningsordenen (Bilag 2)</p> <p>Forretningsordenen blev godkendt.</p> <p><b>Action-punkt:</b> B-siden laver et revideret udkast til SU-årshjul.</p>
Ad 5:	<p>Trivsel og sygefravær – KD/TBA (Bilag 3a og 3b)</p> <p>KD tog udgangspunkt i bilag og redegjorde kort for talmaterialet. Tallene for HST blev sammenholdt med aau tal og viser, at sygefraværet på HST er lavere end på hele AAU niveau. KD påpegede, at sygefraværet på AAU også ligger lavere ifh. til andre danske universiteter.</p> <p>For en detaljeret uddybning henvises til bilag 3a og b.</p> <p>Adspurgt hvordan HST konkret håndterer forløbet ved langtidssygefravær affødtes en dialog om processen:</p> <p>Det er vigtigt at sikre en rettidig igangsættelse af sygefraværs processen samt at sikre, at alle involverede parter underrettes. Derfor er det vigtigt at man melder sig syg – når man er det.</p> <p>Nærmeste leder vil få ansvar tidligere i processen, og det skal sikres, at vedkommende kender regler og procedurer ved sygefravær og langtidssygemeldinger, herunder også præcise at ansvaret for kommunikationen og dialogen med den sygemeldte, påhviler den nærmeste leder.</p> <p>Det skal sikres, at reglerne overholdes, for hvornår langtidssygefraværs-samtaler holdes. Desværre har det vist sig, at systemproblemer har vanskeliggjort kommunikationsprocessen samt processen med at indberette og overholde deadlines rettidig. Det skal der rettes op på. Det vil være optimalt, hvis de relevante parter fik en elektronisk alert (p.t. sker det håndbåret).</p> <p><b>Konklusion:</b> KD: Tager action og bringer synspunkterne med på et forskningsgruppeleder-møde.</p> <p><b>Andre issues diskuteret:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sygefravær behøver ikke nødvendigvis kun at være pga. arbejde, men skal selvfølgelig stadig håndteres ordentlig.</li> <li>• Vigtigt også at være obs på langtidssyge over 45 år</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frygten for firing pga. HSTs økonomi kan stresser nogle medarbejdere. HST ledelsen er meget opmærksom på at melde ud og holde medarbejdere orienteret ifh. til den økonomiske situation. TBB og LBT har holdt møde med andre organisationsgrupper om ovenstående frygt. KD deltager gerne på et senere møde i organisationsgruppen for at orientere om den økonomiske situation.</li> <li>• Ideelt, hvis der kunne ansættes en HR medarbejder i HST specifikt til at tage sig af fravær. KD: dette er ikke et realistisk scenarie. Denne opgave ligger hos HST Ledelsen.</li> </ul> <p><b>Konklusion:</b> KD: Tager action og bringer synspunkterne med på et forskningsgruppeleder-møde.</p>
Ad 6:	<p>Nyt fra diversitetsudvalg – LBS/LS</p> <p>Orientering ved LS: Den endelig organisationsstruktur for diversitetsgruppen er ikke fastlagt, men kunne være:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flad organisation</li> <li>• Ønske om egne ressourcer. Dette skal afklares med HST ledelsen</li> <li>• Ingen beslutningskompetence, men lave indstilling til ledelsen til beslutning</li> </ul> <p>Opgaver og arbejdet i gruppen kan omfatte nye samt støtte op om allerede eksisterende sager.</p> <p>Eksempler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere kvinder i ledelsen</li> <li>• Work balance</li> <li>• Kønsproblematik</li> <li>• Inklusion - kommunikation, fx sprog</li> <li>• HSTs diversitetsstrategi</li> </ul> <p>Det er muligt at tage nye medlemmer ind, men ikke nødvendigvis som fast medlem. Derimod vil det give mening at invitere relevante personer afhængig af det konkrete tema.</p> <p>Dog kunne det være fornuftigt at overveje om en repræsentant fra TAP gruppen skal være fast repræsenteret i diversitetsudvalget. LB og GBBG tager action og undersøger hos deres bagland, om der er interesse.</p> <p><b>Opfølgning fra sidste SU-møde - sprog (LS)</b> Eksempler på, hvordan to danske universiteter vægter vigtigheden af tillæring af det danske sprog:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Et professoropslag fra AU. Heri står, at det forventes, at vedkommende lærer dansk</li> <li>2. Et lektoropslag fra SDU. Heri står, at det forventes, at vedkommende efter 2 år har tillært sig dansk</li> </ol> <p>KD: Med afsæt i ovenstående samt uddybende input og argumenter kunne det være en indstilling fra diversitetsgruppen til ledelsen vedr. en sprogpolitik ved stillingsopslag.</p>
Ad 7:	<p>Økonomisk situation 2024/25 – KD (Bilag 4)</p> <p>KD: midt i indeværende budgetperioden fik alle herunder HST besked fra øverste ledelse om at finde besparelser. Dette har efterladt HST i et økonomisk ugunstigt forløb.</p>

	<p>Områder i spil for at finde besparelser:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• HST fortætning på Slv. 249: Ongoing</li><li>• Frb. 3b: Lejemål opsiges. Alle aktiviteter (medarbejdere og labs - dog ikke kategori 3 labs) flyttes til Slv. 249</li><li>• Dyrestalden: Muligheder afsøges (salg, udlejning, lukning)</li><li>• Uddannelser: Muligheder afsøges (bl.a. differenceret økonomistyring for de enkelte uddannelser)</li></ul> <p>For en overordnet detaljeret uddybning af økonomien henvises til bilag 4.</p> <p>HST ansatte blev d. 3. maj 2023 underrettet overordnet om situationen.</p>
Ad 8:	<p>Evt.</p> <p>TBB: Efterspurgte opfølgning/status på muligheden om oprettelsen af en åben portal, hvor relevante oplysninger om VIPs undervisningsaktiviteter er tilgængelig, evt. vha. EVITA.</p> <p>TBA: Tager action og bringer det videre til HST ledelsen.</p> <p>TBA: EVITA opdateres kun 2-3 gange årligt.</p>