

HST SU-møde onsdag d. 29/11 2023 - referat

	Deltagere	Fraværende
Kim Dremstrup (KD)	x	
Tue Bjerg Bennike (TBB)	x	
Lotte N. S. Andreasen Struijk (LS)	x	
Winnie Jensen (WJ)	x	
Luise Bolther (LB)		x
Gitte Hosbond Haahr Bloch (BHNB)	x	
Louiza Bohn Thomsen (LBT)	x	
Knud Larsen (KNL)		x
Tina Buus Andersen (TBA)	x	
Louise Pape-Haugaard (LPH)	Pkt. 9	
Pia Lund (PL) – referent	x	

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden - 5. min.
2. Godkendelse af referat 27/9-2023 - 5 min. (bilag 1)
3. Siden sidst v/KD - 10 min.
4. Økonomi. Budget 2024-2026 v/KD – 20 min.
5. HST værdipolitik v/WJ – 15 min. (bilag 2)
6. HST årshjul v/LBT – 10 min. (bilag)
Pause – 5 min.
7. Debat om effekten af rekvisitionsnormsændringen v/LBT – 20 min.
8. Nyt fra HST diversitetsudvalg v/LS – 10 min.
9. Orientering. Inklusionsarbejde v/TBA – 10 min. (bilag 3a og bilag 3b)
10. Lokal aftale. Distancearbejde v/TBA – 10 min. (bilag 4)
11. Eventuelt – 5 min. (bilag 5)

Ad 1:	Godkendelse af dagsorden <ul style="list-style-type: none">• Dagsorden blev godkendt
Ad 2:	Godkendelse af referat fra seneste møde 27/9 2023 (bilag) <ul style="list-style-type: none">• Referatet godkendt
Ad 3:	Siden sidst – KD -- AAU trivselsbarometer 2023 er sendt ud til alle. Der opfordres til at få det udfyldt. Resultaterne tilstræbes at foreligge i løbet af januar 2024. De vil blive gennemgået og evalueret i HST AMIU og derefter i SU. -- Der er valg til de demokratiske organer på AAU. Der er kampvalg til bestyrelsen - Link til AAUs valghjemmeside.

	<p><i>Bemærkning:</i> I forskningsgruppen Center for Rehabilitation Robotics er der enkelte, der ikke kan tilgå systemet for stemmeafgivelse. De skal kontakte valgsekretariatet, som kan hjælpe med at give adgang til systemet.</p> <p>På grund af en systemfejl, er ansatte på orlov ikke registreret som valgberettiget. De skal kontakte valgsekretariatet, som kan hjælpe med at give adgang til systemet.</p> <p>-- Både Lundbeck fonden og Novo Nordisk Fonden anerkender, at der også søges om overhead i projektansøgninger.</p> <p>-- Udflytningen af labs fra Frb.3 til SUND går planmæssigt og vil være klar til studiestart 1. feb. 2024. Laboranterne får kontorplads i SUND bygning 11.</p> <p>-- Det har været nødvendigt at foretage en kontorrokade pga. indflytning af Labs. Omrokeringerne skulle nu være på plads.</p>
Ad 4:	<p>Økonomi – Budget 2024-2026 - KD</p> <p>KD gjorde rede for budget 2024-2026. Der afleveres et budget i balance for 2024.</p> <p>For overslagsårene 2025 og 2026 ses på indeværende tidspunkt et underskud på hhv. 5,3 mio. og kr. 6,5 mio. kr. Underskuddet i 2025 og 2026 kan delvist tilskrives et forventet fald i uddannelsesindtægterne. De seneste års udvikling indikerer desværre en tendens, hvor optaget af studerende er faldende samtidig med at ledighedstallene stiger for nogle af HSTs uddannelser.</p> <p>I 2025 og 2026 er lønsummen lavere i forhold til 2024, hvilket kan forklares med udløb af tidsbegrænsede stillinger.</p> <p>Der er udarbejdet en prioriteret liste over tiltag, der kan/ vil blive implementeret helt eller delvist i budget 2025 og 2026.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uddannelser i balance • Ansættelsesstop og afskedigelser • Øgede indtægter gennem nye EVU uddannelser • Øgede eksterne indtægter • Opsigelse af gnaverstald. En fælles betragtning er, at en opsigelse af gnaverstalden vil have store konsekvenser for mange af de forskere, som underviser på Medicin/MedIS, og derved bidrager signifikant til STÅ indtægten på HST.
Ad 5:	<p>HST værdipolitik - WJ (bilag)</p> <p>WJ gjorde rede for det igangværende arbejde med HSTs strategi- og værdipolitik.</p> <p>Der afholdes et HST seminar d. 6. dec., hvor de tre HST værdier skal præsenteres: Share - Care - Dare. HST Code of Conduct vil også blive præsenteret. Samtidig lægges der op til debat, hvordan der konkret og aktivt kan arbejdes videre med disse tre værdibegreber for at undgå, at tiltaget/initiativet ikke mister momentum og går i stå.</p> <p>Både HST AMIU og SU skal inddrages. Det er tiltænkt, at HST værdierne tages op 1-2 gange årligt i begge udvalg med henblik på at evaluere effekten samt undersøge om der er behov for tilpasning.</p>

	<p>I de individuelle HST administrative teams samt ligeledes på tværs af teams er man allerede godt i gang med at indarbejde og integrere værdierne i dagligdagen - her anvendes især redskabet "de grønne og røde spor", som blev præsenteret af Sagar Constantin på SUND TAP-dag 31/10 2023.</p>
Ad 6:	<p>HST årshjul - LBT (bilag).</p> <p>Bilag justeret og tilføjet de indkomne kommentarer. Dog stadig uafklaret i hvilke kvartal(er) "Lønforhandling – kriterier, proces, status" skal placeres.</p> <p>Dette samt endelig godkendelse af årshjul tages med igen til første SU-møde 2024.</p>
Ad 7:	<p>Debat om effekten af rekvisionsnormsændringen - LBT</p> <p>Baseret på samtaler og input fra kollegaer skitserede LBT problemstillingen ifh. til den effekt, som rekvisionsnormsændringen har medført - Det er ikke systematisk hvem og hvor mange, der er blevet adspurgt, men det er mange.</p> <p><u>For langt størstedelen af de adspurgte gælder, at de:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • føler sig presset i hverdagen • har følelsen af at have fået flere opgaver • bruger meget tid på fundraising og at skrive projektansøgninger, som afstedkommer reducere af tid til faglig fordybelse og planlægning af undervisning • leverer utilfredsstillende på både undervisnings- og forskningsdelen • føler at forskningen betyder mere ifh. undervisning • kompenserer ved at skære ned på pauser og fællesskab med kollegaer • har svært ved at vende tilbage efter en sygdomsperiode (både en kort eller længerevarende) • ønsker mere tid til fordybelse, men er tilbageholdende med at sige det højt <p><u>Følgende mulige indsatser blev fremhævet og drøftet:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mere understøttelse til at få tilrettelagt vejen fra phd til post.doc./adjunkt/lektor, således det faglige gap mange oplever tackles. • Det nuværende fundraising fundament er udmærket, men må gerne udvides. • Indføre faste dage til henholdsvis mødeaktivitet og fordybelse. • For at nedtone stressfaktoren ved fundraising, kan flere gå sammen om skriveprocessen af en ansøgning. • Udvikle og indtænke måder til smart teaching. • Mere inddragelse og sparring med kollegaer. • Sænke ambitionsbaren på nogle område. • Mere dialog. <p><u>Øvrige kommentarer blev knyttet til drøftelsen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er en kompleks problemstilling, hvor der er rammer og vilkår, som ligger fast og derfor skal overholdes. • Tidligere trivselsmålinger viser, at den største utryghed især er usikkerheden i ansættelsen. • Er en ansat stresset eller føler voksende arbejdspress bør den nærmeste leder inddrages og træde til (Dare). Nogle forskningsgrupper konsulterer ens nærmeste leder, mens tilsvarende praksis ikke gør sig gældende i andre grupper. • Det er et kompetitivt miljø. Handler måske om at finde frem til brugbare redskaber.

	<p><u>Til videre opfølgning:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekvisitionsnormen er et vigtigt og relevant emne at få drøftet. Det vil kræve en tydelig indsats for at vise vej. • Få afklaret om måden at gøre tingene på, som det gøres i øjeblikket, også er den mest hensigtsmæssige. • Tilkendegiv hvad forventningen er - italesætte og forventningsafstemme overfor både undervisere (og studerende) rammerne for, hvordan rekvisitionsnormen er tiltænkt udmøntet.
Ad 8:	<p>Nyt fra HST diversitetsudvalg (ULD) - LS</p> <p><u>Sprogpolitik:</u> Den tidligere AAU sprogpolitik er fjernet fra hjemmesiden med klar understregning af, at den ikke længere må benyttes. Der vil blive udmeldt nye retningslinjer.</p> <p><u>Følgende kommentarer blev fremført:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Danskniveauet, som er påkrævet eller forventet for en given stilling, kan specificeres i stillingsopslaget. • Om kommunikationen blandt ansatte foregår på engelsk eller på dansk eller en blanding er reelt set ligegyldig - det væsentligste er, at den foregår. <p><u>Andet:</u> ULD arbejder på at få en workshop op at stå med temaet "ubevist bias". Målgruppen er alle ansatte, og det forventes at invitere en intern oplægsholder. ULD udarbejder et budgetforslag som forelægges HST ledelsen.</p>
Ad 9:	<p>Orientering. Inklusionsarbejde - TBA (bilag)</p> <p>WJ laver et skriftligt oplæg og sender rundt til SU medlemmerne.</p>
Ad 10:	<p>Lokal aftale. Distancearbejde - TBA</p> <p>TBA laver et skriftligt oplæg og sender rundt til SU medlemmerne.</p>
Ad 11:	<p>Evt. SU mødedatoer for 2024 er lagt i kalenderen: 28/2, 29/5, 18/9 og 27/11. Varigheden for møderne er 2½ time.</p> <p>Fremover bør det tilsigtes at reducere antallet af punkter på dagsordenen, samtidig skal der afsættes mere tid til hvert enkelt punkt.</p>