

## HST SU-møde onsdag d. 27/9 2023 – referat

	Deltagere	Fraværende
Kim Dremstrup (KD)	X	
Winnie Jensen (WJ)	X	
Tue Bjerg Bennike (TBB)	X	
Lotte N. S. Andreassen Struijk (LS)	X	
Luisse Bolther (LB)	X	
Gitte Hosbond Haahr Bloch (BHBB)	X	
Louiza Bohn Thomsen (LBT)	X	
Knud Larsen (KNL)	X	
Tina Buus Andersen (TBA)	X	
Annemarie Nødgaard (AN) pkt. 4		
Pia Lund (PL ) (referent)	X	

### Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat 14/6 2023 (Bilag)
3. Siden sidst – KD
4. HST økonomi – status 2. periode og estimat for resten året – AN (Bilag)
5. kvartal lønforhandling VIP/TAP - TBA
6. Orientering: Viden for Verden - KD
7. Nyt fra HST diversitetsudvalg (ULD)
8. Opfølgning årshjul - LBT
9. Socialt kapital - TBB
10. HST værdipolitik – WJ (Bilag)
11. Eventuelt

Ad 1:	<p>Godkendelse af dagsorden</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dagsorden blev godkendt</li></ul> <p>Fremadrettet er det KD og LB der forbereder dagsorden.</p>
Ad 2:	<p>Godkendelse af referat fra seneste møde 14/6 2023 (bilag)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Referatet blev godkendt</li></ul>
Ad 3:	<p>Siden sidst – KD</p> <p>1:</p> <p>HSTs økonomi er under pres. Det skyldes bl.a. en lavere STÅ-produktion i 2023 på ca. 41 STÅ end budgetteret i 2023. STÅ reguleres 2 gange årligt, hvilket budgetmæssigt er meget u hensigtsmæssigt og sætter institutter under pres</p> <p>En forklaring på fald i den realiserede STÅ er, at flere studerende end tidligere skifter fra MedIS bachelor til bachelor i medicin. Det har en økonomisk konsekvens, da de studerende der ønsker at skifte studie, skal søge via KOT-systemet og derved optager pladser for nye studerende på bacheloruddannelsen i medicin.</p> <p>Der pågår p.t. overvejelser, hvorvidt det kan blive nødvendigt at justere på studieordningen for at sikre, at de som søger ind på Medis-uddannelsen i virkeligheden er dem, der ønsker en</p>

	<p>Medis-uddannelse og ikke bare bruger det som en "genvej" til optagelse på Medicin-uddannelsen.</p> <p>2: Udflytning fra Frb3 til SLV er led i en besparelserproces. Udflytningen skal være effektueret inden 1. februar 2024.</p> <p>Fordele: 1) En huslejesbesparelse på ca. 6 mio. om året; 2) at fakultetet samler sine "våde" laboratorier i AAU SUND til gavn for både uddannelse, forskning og innovation, 3) at højne arbejdsmiljø og trivsel, da medarbejdere ikke længere skal pendle mellem to arbejdssteder, men kan være tæt på kollegaer og studerende Ulemper: 1) En midlertidig forøgelse af udgifter til indretning af labs.; 2) det kan blive nødvendigt at iværksætte yderligere fortætning på SLV</p> <p>Følgende kommentarer blev efterfølgende knyttet til gennemgangen: De ansatte i Frb3 glæder sig over flytningen men er pressede ifh. til selve flytteprocessen.</p> <p>3: Også HST uddannelser vil blive berørt af regeringens kandidatreform. Der er nedsat et Kandidat-reform- udvalg på AAU, der skal arbejde med den kommende implementering, men det er stadig ukendt i hvilket omfang og hvilke uddannelser, der vil blive påvirket. Formodentlig skal HST komme med bud på potentielle HST uddannelser.</p> <p>Ansøgning om udflytning af Folkesundhedsuddannelsen til Hjørring er formuleret, men processen er sat i bero pga. reformen.</p> <p>Ændres strukturen på en uddannelse, som findes identisk på en anden institution, skal øvrige identiske uddannelser ændres så alle har samme struktur. Det er den såkaldte "musketer-ed", der i disse tilfælde gøres gældende.</p>
Ad 4:	<p>HST økonomi – status 2. periode og estimat for resten året - AN (bilag)</p> <p>AN gennemgik og redegjorde for HST økonomi 2. periode og estimat for resten af 2023. For en detaljeret uddybning henvises til bilag.</p> <p>Følgende blev fremhævet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fakultetet, HST og KI står sammen om at håndtere de nuværende økonomiske udfordringerne i 2023 da opsigelse af FRB3 og bedre udnyttelse af lokaler i SLV249 er en fordel for hele SUND.</li> <li>• HST har formået at reducere underskuddet fra 5,6 mio. til 1,6 mio. Størstedelen af besparelsen er opnået ved at ændre i rekvisionsnormeringen. Den resterende besparelse (ca. 2.0 mio.) er opnået ved andre tiltag.</li> <li>• Kvadratmeterprisen i den nye Sund bygning er billigere end på Frb.</li> </ul> <p>Følgende kommentarer blev efterfølgende knyttet til gennemgangen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortætning er nødvendig ifm. udflytningen fra Frb. 3B. Al nuværende ledige lokalekapacitet skal udnyttes, både kontor og labs. Labs skal fungere som funktionslabs og ikke som "personlige" lab.</li> <li>• Ved hjemtag af nye projekter er det vigtigt at få øget overhead og bench fee.</li> </ul>
Ad 5:	<p>4. kvartal lønforhandling VIP/TAP - TBA</p> <p>TBA orienterede kort om proces og indhold i de ordinære lønforhandlinger for TAP og VIP.</p>

	<p>Forhandlingsrammen til TAP er sat til 0,75% af den samlede TAP-lønpulje, og for VIP er rammen også 0,75% af den samlede VIP-lønpulje.</p> <p>Puljerne for VIP og TAP vil i vides muligt omfang blive fordelt ligeligt mellem engangsvederlag og kvalifikationstillæg. Forhandlingerne skal være på plads medio november 2023.</p> <p>Der sendes en mail til alle TAP, når forhandlingerne er afsluttet, og efter der er givet besked til dem, der er blevet tilgodeset i denne omgang</p> <p>Det er endnu uafklaret, hvordan udmeldingen om resultatet af lønforhandlingerne til VIP-ansatte vil blive gennemført.</p> <p>Følgende kommentarer blev efterfølgende knyttet til gennemgangen: Hvilke kriterier skal man som individuel VIP opfylde for at komme i betragtning til næste års lønforhandling? For øjeblikket findes der kun kriterier på overordnet niveau.</p> <p><u>Opfølgning (inkl. action)</u> HST ledelsen bringer problematikken med manglende individuelle kriterier videre til Prodekanen.</p>
Ad 6:	<p>Orientering: Viden for Verden - KD</p> <p>KD præsenterede slides og fremhævede følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategiprocesen planlægges overordnet fra centralt hold.</li> <li>• Kort gennemgang af de prioriterede mål for 2024: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uddannelse (pkt. 1.2 EVU)</li> <li>○ Forskning (pkt. 2.1 Missionsdrevet Forskning og 2.3 Forskertalentprogram)</li> <li>○ Administration og service (6.3 - Stærk sikkerhedskultur på AAU, fx screening af ansatte fra udvalgte lande)</li> </ul> </li> </ul> <p>Der var ikke spørgsmål til det gennemgåede.</p>
Ad 7:	<p>Nyt fra HST diversitetsudvalg (ULD)</p> <p>LS redegjorde for udvalgets synspunkter og holdninger ifh. til de to temaer, som udvalget har valgt at arbejde ud fra.</p> <p>Tema 1: "Sprog"</p> <p>Bør/kan det forventes af ikke dansktalende ansatte indenfor en given tidsramme skal tale og forstå dansk og i så fald på hvilket sprogligt niveau (sprogligt forventningsniveau).</p> <p>Det er ikke lykkedes at finde retningslinjer for en AAU sprogpolitik. Udvalget undersøger om sådanne findes, eller om der i givet fald findes noget tilsvarende.</p> <p><i>Følgende kommentarer blev efterfølgende knyttet til gennemgangen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er både fordele og ulemper ved at vælge det ene sproglige niveau frem for det andet.</li> <li>• Optimalt hvis det kan lade sig gøre at indføre retningslinjer, der fornuftig og hensigtsmæssig tilgodeser både dansk- og ikke-dansk talende ansatte.</li> <li>• Overveje hvordan denne sprog-problematik hensigtsmæssigt ville kunne håndhæves i dagligdagen (fx ved møder, i undervisningen, ved faglige og sociale arrangementer mv.)</li> </ul> <p><b>Konklusion:</b> Udvalget indstiller at der:</p>

	<p>"På HST indføres en retningslinje om, at der forventes, at internationale stillingsansøgere/ansatte på minimum lektorniveau og opefter lærer dansk indenfor 2-3? år efter ansættelse, hvorefter det forventes at møder, undervisning mm. kan forgå på dansk. Det bør overvejes hvordan HST kan støtte op om dansklæring. Det bør undersøges nærmere om der pt er en retningslinje for engelsktale efter 2-3 år på AAU"</p> <p>Udvalget har ikke taget stilling til, hvordan ovennævnte evt. kan eller skal udmøntes. Det er en beslutning, der bør tages stilling til på højere niveau.</p> <p><u>Opfølgning (inkl. action):</u> KD forelægger indstillingen for HST ledelsen.</p> <p>Tema 2: "køn" Skabe awareness om implicit kønsbias. Det skal undersøges om AAU diversitetsudvalget ligger inde med tal-data.</p> <p><b>Konklusion:</b> Udvalget overvejer, om der kan arrangeres en workshop med deltagelse af en ekstern oplægsholder eller om der kan findes en relevant intern oplægsholder. Udvalget påtænker at invitere en repræsentant fra AAU diversitetsudvalg til næste ULD møde. Udvalget vil fremsende et budget for en evt. workshop.</p> <p><i>Følgende kommentarer blev efterfølgende knyttet til gennemgangen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er intet beskrevet i Code of Conduct</li> <li>• Overveje fordele og ulemper ved enten obligatorisk eller frivillig deltagelse i en workshop</li> <li>• Overveje at undersøge hypotesen, om der er flere kvindelige forskere end mandlige, der forlader HST/AAU</li> </ul> <p><u>Opfølgning (inkl. action)</u> HST udvalget følger op.</p>
Ad 8:	<p>Opfølgning årshjul - LBT</p> <p>Punktet blev ikke behandlet, men LBTs præsentation vedhæftes referatet. Punktet tages med på næste møde.</p>
Ad 9:	<p>Socialt kapital - TBB</p> <p>TBB redegjorde kort for tankerne bag Socialt kapital.</p> <p>Grundtanken er at opbygge og skabe relationer, styrker sammenholdet og de gode kollegiale relationer og dyrke samhørigheden.</p> <p>Anbefaling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overvej ikke kun at reducere i sociale initiativer. Fasthold derimod onsdags-morgenbrød og det årlige HST-seminar</li> <li>• Øget ledelsesengagement (indfør aktiv og synlig deltagelse i onsdags-morgenbrød, "kig indenfor" hos de forskellige forskningsgrupper</li> <li>• Arranger lidt flere sociale arrangementer</li> </ul> <p>Følgende kommentarer blev efterfølgende knyttet til gennemgangen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Travlhed i dagligdagen kan være en grund til at fravælge nogle af de sociale arrangementer</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TBA deltager aktivt på 1-2 møder årligt i hvert Team</li> <li>• Gode møder kan også foregå på gangene og ved kaffemaskinen - man skal skabe "vandhuller"</li> <li>• Skabe plads til dialog i stedet for præsentation</li> </ul> <p><u>Opfølgning (inkl. action):</u>  KD tager oplæg med resten af HST-ledelsen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Staff-møder hver anden måned</li> <li>2) Blokering i kalender hver onsdag, så en fra ledelsen altid deltager (synlighed)</li> </ol>
Ad 10:	HST værdipolitik - WJ (bilag) <p>Punktet blev ikke behandlet, men information om emnet vil blive sendt ud via e-mail til HST inden næste SU-møde.</p>
Ad 11:	Evt. <p>HST festudvalg planlægger en Halloween fest torsdag d. 9 november efter arbejdstid og sender samtidig et budget til HST ledelsen.  Datoen blev godkendt af KD.</p> <p>Det blev besluttet at forlænge SU-møderne med ½ timer, således varigheden fremadrettet for et SU-møde bliver max. 2½ time.</p>