



AALBORG UNIVERSITET

Godkendt

Bilag 2-1

Referat af møde i SUND FSU

Torsdag den 29. september 2021

Teams

Det Sundhedsvidenska-
belige Fakultet

Sagsbehandler:
Jette T. Gade [Navn 2]
Telefon: 99 40 79 07
Email: jtg@adm.aau.dk
04-10-2021
Sagsnr.: 2021-020-00568

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Klaus Kjær (KKJ), Kim Dremstrup (KDN), Sten Rasmussen (SR), Svend Birkelund (SB), Ulrike Pielmeier (UP), Louise Bolther (LB), Palle Steen Hansen (PSH),

Afbud: Meg Duroux (MD);

Øvrige deltagere: Brian Ernø Filskov (BEF), ØA partnerkollegium,

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag 1: Dagsorden

LHR indledte mødet med at byde velkommen til Louise Bolther, som er tilbage efter barsel. LHR og konstaterede herefter, at dagsordenen er udsendt iht. Forretningsordenen - min. 5 dage før mødets afholdelse. Der var ikke kommentarer til dagsordenen, som herefter blev godkendt.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

2. Godkendelse af referat

Bilag: 2-1 Referat fra 290921

Foreløbig referat er udsendt den 27. juni 2021. Der er ikke indkommet skriftlige kommentarer inden for fristen, der pga. ferieperioden var udvidet til den 27. august. Referatet er godkendt.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

3. Orientering fra formand og næstformand

Bilag: 3-1 Høring om udkast til 'Profil og pejlemærker for det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet'

Tilbage på campus efter Covid-19

LHR indledte punktet med en opsummering af Covid-19 forløbet, efter 1½ år, hvor det ikke har været mulighed for fysisk fremmøde på campus, er fremmøde igen tilladt. Covid-19 kategoriseres fra 10. september ikke længere som en samfundskritisk sygdom og derved er alle særregler og bestemmelser i epidemiloven ikke længere i anvendelse. Fx betyder det, at vi ikke længere smitteopsporer og at det ligeledes ikke længere



skal indberettes ved sygdom, at årsagen er Covid-19. Medarbejdere skal stadig blive hjemme ved en positiv Corona test, og er man symptomfri, aftales der hjemmearbejde.

Udvalget gav udtryk for, at det blandt kollegaerne var en omvæltning af komme tilbage efter ferie og overstået tvunget hjemmearbejde. Der blev også udtrykt stor glæde ved at være tilbage på den fysiske arbejdsplads, hvor tilvænnning og klog tilgang til stadig at holde distance og opretholde de gode vaner fra perioden med Covid-19 opretholdes.

LHR indskød, at det var vigtigt, i bæredygtighedens navn, bl.a. at opretholde de virtuelle møder der sparer alle parter for transport og derved også tid.

Fra begge institutter blev der meldt om stor fokus på at arrangementer for styrket sammenhængskraft og sociale relationer, fx fælles motion og kulturelle arrangementer.

Orientering om Høring om udkast til 'Profil og pejlemærker for Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelig Fakultet'

LHR orienterede, at Aalborg Universitets bestyrelse besluttede den 6. januar 2021, efter indstilling fra rektor, at sammenlægge Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet. Der etableres på den baggrund et nyt samlet fakultet med navnet Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet/Faculty of Social Sciences and Humanities (SSH) pr. 1. januar 2022.

På baggrund af bestyrelsesbeslutningen igangsatte en styregruppe bestående af rektor (formand), prorektor, universitetsdirektøren og dekanerne på hhv. SAMF, HUM og ENGINEERING i marts 2021 arbejdet med udviklingen af en profilbeskrivelse for det fremtidige SSH-fakultets faglige aktiviteter.

Der foreligger nu et udkast til profilbeskrivelse, som blev udsendt med det øvrige mødemateriale.

Direktionen har førstebehandlet udkastet på møde den 31. august 2021, og materialet er nu sendt i høring på HUM og SAMF. Ud over SUND FSU har FSU udvalgene på ENGINEERING og TECH fået høringsmaterialet til orientering, ligeledes har materialet været forbi Akademisk Råd.

Der var ikke spørgsmål eller kommentarer fra udvalget til det præsenterede materiale.

Orientering om regler for medarbejders ytringsfrihed

LHR indledte orientering med information om, at AAUs regler for medarbejdernes ytringsfrihed har gennemgået en mindre revision. Reglerne indeholder dels en indledning om, at universitetet tilskynder medarbejderne til at deltage i den offentlige debat, og at medarbejderne er beskyttet af grundlovens bestemmelser om ytringsfrihed. Derudover indeholder reglerne et afsnit om de rammer, der gælder, når man som offentligt ansat ytrer sig. Reglernes afsnit om rammer for ytringsfriheden er en sammenskrivning af Justitsministeriets vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed.

Emnet er højaktuelt, og LHR opfordrede til, at såfremt institutterne ikke allerede har haft det på dagsordenen bør der tages initiativ til en drøftelse i institutråd og i institutternes lokale samarbejdsudvalg.

Link til 'Regler for medarbejders ytringsfrihed' [regler for medarbejders ytringsfrihed](#)

KDN kunne berette, at drøftelsen er taget på HST.



PPU drøftelse vedrørende trusler og chikane over for forskere

På foranledning af næstformand KKJ orienteres der om drøftelsen som PPU (Personalepolitisk Udvalg) har haft på seneste møde. LHR begrundede at der i medierne i år er sat fokus på trusler, som forskere kan blive udsat for fra borgere i forbindelse med offentliggørelse af deres forskning og deres udtalelser i medierne. PPU har på opfordring fra HR drøftet behovet for en eventuel procedure til håndteringen af dette.

Problemstillingen er, at særligt forskere der beskæftiger sig med religion og tro, ligestilling, køn, seksualitet, flygtninge, integration, migration og vacciner bliver lagt for had på de sociale medier eller modtager trusselsbreve. Også forskere ved Aalborg Universitet har oplevet chikane og trusler som følge af offentliggørelse af deres forskning, og som følge deraf overvejer HR om det vil være hensigtsmæssigt med en procedure for håndtering af konkrete hændelser. PPU har derfor drøftet indholdet til en procedure, bl.a.:

1. Hvordan bliver ledelsen bekendt med, at der er sket trusler eller chikane?
2. Hvad har ledelsen behov for hjælp til i forhold til at afklare, om der er tale om trusler eller chikane, eller om der er tale om en berettiget kritik?
3. Hvordan kan ledelsen hjælpe en forsker, der er blevet udsat for trusler eller chikane?
4. Kan ledelsen tage til genmæle over for den borger, der er kommet med trusler eller har chikaneret en forsker?
5. Hvordan påvirker en trussel eller chikane over for en forsker / resten af forskningsgruppen / instituttet, og hvad skal ledelsen være opmærksomme på i den forbindelse?
6. Hvordan kan AAU understøtte, at forskerne har kompetencer til at agere konfliktnedtrappende i de tilfælde, hvor de møder trusler eller chikane?

På baggrund af drøftelserne vil HR udarbejde en procedure som efterfølgende skal drøftes i HAMiU og HSU.

KKJ supplerede, at der på mødet var blevet understreget, at ledelsens holdning var altid at bakke op om medarbejderen i disse sager.

KDN sendte en appel om, at de forurettede altid skulle gå til nærmeste leder, når der opstod en situation, således ledelsen havde mulighed for at agere.

Tandlægeuddannelsen

LHR orienterede om hvorledes udfaldet af den politisk aftale om rammerne for flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark, der blev offentliggjort den 25. juni 2021 påvirker SUND

Aftalen sigter bl.a. mod, at der skal oprettes endnu flere videregående uddannelses tilbud uden for de større byer, herunder etablering af en tandlægeuddannelse i Hjørring.

I relation til dette arbejde indføres også elementer i uddannelsesbevillingerne, som i endnu højere grad end i dag skal sigte mod at gøre det bæredygtigt at drive uddannelse uden for de større byer.

I alt fem videregående uddannelser er valgt på baggrund af en gennemgang af de seneste ansøgnings- og optagelsestal for 2020, der indikerer høj popularitet blandt ansøgerne:



Tandlæge (Hjørring), Jura (Esbjerg), Dyrlæge (Foulum), Arkitekt (Kalundborg) og Læge (Køge), uddannelserne udbydes ikke i forvejen i områderne. Det forventes på den baggrund, at uddannelserne fortsat vil være søgte, selvom de placeres uden for de fire største byer. Samtidig er der for størstedelens vedkommende tale om uddannelser med lav ledighed for dimittender.

Der afsættes 200 mio. kr. til AAU til etablering af apparatur på den tunge uddannelse, ligesom SUND vil modtage et årligt fast driftstilskud på 11 mio. kr. som skal gå til drift af klinik. SUND har nedsat en intern styregruppe, der består af de to prodekaner, begge institutledere og lektor Trine Fink.

Styregruppen har til ansvar at udarbejde et fortroligt notat til rektor med bl.a. forventninger til curriculum og økonomi for en potentiel tandlægeuddannelse. Notatet skal danne baggrund for de forhandlinger, der skal finde sted mellem rektor og UFM omkring en potentiel etablering af en tandlægeuddannelse i Hjørring. Ca. hver tredje uge har SUND dialog med Styrelsen, hvor der er mulighed for at få afklaret eventuelle tvivsspørgsmål.

LHR pointerede, at det er en stor og kompleks opgave, at få det samlede overblik, bl.a. skal der etableres et tandlægehospital, hvor borgere tilbydes gratis behandling.

Udflytning af uddannelse - FORTROLIG orientering

LHR orienterede i fortrolighed udvalget om, at rektor har sat en proces i gang, hvor fakulteterne inden udgangen september skal indstille fakultetsplaner.

Der er to opgaver:

- En plan for reduktion - 10% reduktion af optaget på fakultetets uddannelser (10% på campus Aalborg og 10% på campus København) i forhold til 2019 og frem til 2030
- En plan for reduktion og udflytning - 10% reduktion af optaget i Aalborg og København gennem udflytning og reduktion (10% på campus Aalborg og 10% på campus København)

På et ekstraordinært direktionsmøde i oktober fremlægges egne fakultetsplaner for årene 2022-2030 af dekanerne, hvorefter direktionen foretager en helhedsvurdering af AAU's samlede uddannelsesprofil og portefølje i perioden til 2030. Herefter følger drøftelser i rektorkollegiet i håbet om/med henblik på, at der kan udarbejdes en samlet plan for sektor.

LHR afsluttede orienteringen med oplysningen om, at HSU orienteres om den samlede plan, inden den indstilles til UFM som planlagt er ultimo 2021.

UP kommenterede med en opfordring til at inddrage tillidsrepræsentanterne idet det er en tung opgave, som bør løses i fællesskab.

AAU Strategi

LHR oplyste kort, at forud for offentliggørelse af AAUs strategi for 2022-2026 den 12. november, indkaldes der til et virtuelt ekstraordinært SUND FSU den 26. oktober, kl. 13.30.

Åbent Hus SUND byggeri den 15. oktober 2021



Afsluttende oplyste LHR kort om den forestående arrangement, 'Åbent Hus' ved det nye SUND byggeri den 15. oktober kl. 13.00. Arrangementet er 11/2 år forsinket idet der, pga. Covid-19, ikke har været muligt at holde en egentlig grundstensnedlæggelse. Udvalget har modtaget invitationen til at deltage i arrangementet.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

6. Ligestilling og diversitet

Bilag: 6-1 Sagsfremstilling

Bilag: 6-2 AAUs strategiske handleplan for ligestilling og diversitet

Bilag: 6-3 Handleplan for ligestilling og diversitet på fakultetsniveau

Pga. Ernst René Nielsen øvrige aftaler, byttes der om på behandling af punkt 4 og punkt 6.

LHR indledte punktet med en kort introduktion til Udvalget for Ligestilling og Diversitets (ULD), hvor LHR er direktionsansvarlig. Udvalget har det seneste år arbejdet med at færdiggøre implementeringen af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet, som udløber den 31. december 2021

Fakulteterne og institutterne har i handleplanerne taget udgangspunkt i ét eller flere af indsatsområderne "Flere kvinder i ledelsen"; "Work-life balance" eller "Internationalisering". Herefter bød LHR velkommen til medlem af ULD, René Ernst Nielsen. René gennemgik kort den udsendte handleplan, hvorefter der var mulighed for at kommentere/stille spørgsmål.

KDN havde efterfølgende kommentarer til barselstiltag, konkret vedrørende forlængelse af post- og adjunktforløb med op til ét år, hvilket ses som et fint tiltag men også som en udfordring i forhold til finansieringen uden en decideret barselsfond. LHR svarede, at omkostningen ved at etablere en barselsfond er meget høje og medfører megen administration, i stedet skal der tages højde for barsel ved institutternes budgetlægning. KDN betonedede, at det er en udfordring for instituttet.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

5. Økonomi

Bilag: 5-1 Sagsfremstilling

BEF deltog under punktet og gennemgik periodens resultat pr august 2021. De anvendte slides medsendes referatet.

For perioden januar – august 2021 kommer SUND ud med et overskud på 10,5 mio. kr. ift. budget. Overskuddet skyldes primært følgende:

- 1) Mindre forbrug på forbrugsomkostninger på knap 6 mio. kr.
- 2) Mindre forbrug på personaleomkostninger på knap 3 mio. kr.

Afvigelserne kan i et vidst omfang henføres til COVID-19.

På de tilskudsfinansierede områder har der for samme periode været en mindre aktivitet på 4,8 mio. kr. ift. budget, hvilket primært kan henføres til periodens samfundsmæssige restriktioner som følge af COVID-19.



SUND's forventede årsresultat for 2021 opjusteres til et overskud på 6,2 mio. kr. mod et budgetteret årsresultat på 4,5 mio. kr. i overskud. Opjusteringen skyldes primært besparelser på forbrugsomkostninger som følge af COVID-19, besparelse på personaleomkostninger som følge af OK21 overenskomsten samt færre afskrivninger grundet er lavere investeringsniveau i 2021 end budgettet. BEF orienterede at der i budgettet var taget højde for COVID-19 medvirken til lavere omkostninger, men også at det ikke var forventet at pandemien strakte sig til langt ind i 2021. En del forventes indhentet hen over efteråret, fx ved øget rejseaktivitet, mere brug af lab og ved øgede personalerelaterede omkostninger.

UP spurgte ind til, hvorvidt det bevilligede beløb til trivselsindsatser er øremærket til de studerende. LHR svarede at beløbet er fordelt til HST og KI og er udelukkende til faglige aktiviteter og trivselsindsatser til de studerende.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

4. APV-proces/Arbejds miljødrøftelse

Bilag: 4-0 Sagsfremstilling

Bilag: 4-1 Arbejds miljødrøftelse 2021 HST

Bilag: 4-2 Arbejds miljødrøftelse 2021 KI CPH – ikke modtaget fra KI

Bilag: 4-3 Arbejds miljødrøftelse 2021 KI AAL – ikke modtaget fra KI

Bilag: 4-4 Arbejds miljødrøftelse 2021 SUND dekansekretariat

LHR opsummerede, at jvnf. arbejdsmiljøloven skal institutter og sekretariat årligt holde en arbejdsmiljødrøftelse, der efterfølgende afrapporteres til dekanen. Drøftelsen tager afsæt i følgende foruddefinerede spørgsmål:

1. Er foregående års-mål nået?
2. Hvad skal der være fokus på det kommende år?
3. Hvordan skal samarbejdet foregå?
4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?
5. Hvilke øvrige input er evt. medtaget i drøftelsen?
6. Godkendelse/verificering af nuværende arbejdsmiljøorganisation

Herudover skal der udarbejdes kompetenceudviklingsplaner til sikring af, at de nødvendige kompetencer til det kommende års arbejdsmiljøarbejde er til rådighed.

Hvert institut og sekretariat har nu gennemført drøftelserne og resultaterne ses i referaterne, som blev udsendt med det øvrige materiale til mødet i dag. Institutledere og sekretariat fremhævede herefter de væsentligste opmærksomhedspunkter.

HST – KDN udtrykte tilfredshed med processer og løsninger i en svær tid. Arbejds miljøet er stadig sundt, faktisk viser trivselsmålingerne en stigning, hvilket ikke var forventet. Der har været fokus på indretning af hjemmearbejdspladser, fokus på work-life-balance og VIP. Ligeledes er der brugt ressourcer ved omstrukturering af AMO til 6 grupper, hvilket bidrager et repræsentativt udsnit af medarbejdersammensætningen.

KI – SR orienterede udvalget om, at der ved udskiftning i ledelsen, er sat nye mål for instituttet, og at der er fokus på at der er udfordringer med at få IT systemerne på Aalborg UH og AAU til at tale sammen. Ligeledes er der fokus på en god udflytningen til det nye SUND byggeri, håbet er, at alle kan flyttes på én gang, dette scenarie ser SR dog ikke som realistisk. Institutet er godt tilbage efter Covid-19 og har afholdt et succesfuldt socialt arrangement.

DS – JTG orienterede, at målene for 2020, er bedre work-life-balance, styrket samarbejde og at samarbejde i relation til de administrative kollegaer på HST og KI også er aktuelt i 2021. På SUND DS er der skalleret op på teammøder, der nu holdes på ugentlig basis. Under COVID-19 blev møderne afholdt virtuelt, i dag holdes



møderne fysisk eller som hybrid. Der er fokus på at styrke samarbejdet efter en lang hjemsendelsesperiode, hvorfor der bl.a. er en team-dag i pipeline. I DS fastholdes muligheden for hjemmearbejde som aftales med leder i hvert tilfælde.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

7. SUND Byggeri

Bilag 1: Sagsfremstilling

LHR orienterede om status på det nye SUND Byggeri, hvor det kan konstateres, at byggeriet skrider hastigt frem. Klimaskærmen er i den afsluttende fase og det forventes at murkronen er monteret til efterårsferien. Indvendigt er der ligeledes fuld aktivitet, montering af teknik i kælder er ca. 70% afsluttet, Samtlige gipsvægge i SUND 1 og 2 er rejst og øverste etage i SUND 2 begynder så småt at ligne et færdigt byggeri.

Koblingszonen, der opføres i regi af Region Nordjylland, begynder ligeledes at tage form og arbejdet omkring råhuset for auditoriet er nu afsluttet, ligeledes kan det nu aflæses, af de store stålkonstruktioner, hvor dan gangbroer og tagskive binder koblingszonen sammen med SUND 1.

Der er løbende nye udfordringer, men samarbejdet med Totalrådgiver, Entreprenør og Bygherre har fungeret godt, og alle er indstillet på, at finde løsninger og træffe de beslutninger, der løbende skal til for at vi kommer fornuftigt videre i processen.

LHR rundede orienteringen af med at opfordre udvalget til at deltage i arrangementet på byggepladsen den 15. oktober.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

8. Fastsættelse af møderække for 2022

Bilag: 8-1 Sagsfremstilling

LHR henviste til årshjulet, hvor det fremgår, at på udvalgets møde i 3. kvartal aftales møderække for det kommende år. For 2022 var følgende mødeplan anført:

3. marts 2022 kl. 13:30-15:30

9. juni 2022 kl. 13.30-15.30

29. september 2022 kl. 13.30-15.30

8. december 2022 kl. 13.30-15.30

Efterfølgende er mødet den 3. marts 2022 ændret til den 2. marts 2022.

LHR foreslog, at møderne blev afholdt med 50% fysisk fremmøde og med 50% virtuelle møder, og med forslag om, at juni og december møderne skulle være fysiske møder og marts og september møderne virtuelle. Udvalget havde ikke indvendinger imod forslaget, hvorfor det foreslåede mix af fysiske og virtuelle møder blev besluttet. Udvalget modtager mødeindkaldelserne for 2022 primo oktober

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

Ingen

9. Eventuelt

Bilag: ingen



Ingen ønsker modtaget.
Næste møde, den 16. december 2021 – mødet starter 30 min før oprindeligt planlagt og indledes med en let frokost.
<i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i> Ingen