



AALBORG UNIVERSITET

Fakultetskontoret for  
ENGINEERING, SUND og TECH

Dokument dato: 26. september 2018

Dokumentansvarlig Jette T. Gade

Sagsnr.: 2018-020-00221

## Godkendt referat - SUND FSU den 17. september 2018 kl. 09.00 – 11.00 Mødelokale 5 (NJV 10)

**Deltagere:** Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Kim Dremstrup (KDN), Søren Pihlkjær Hjortshøj (SPH), Svend Birkelund (SB), Ulrike Pielmeier (UP), Melanie Rosendahl Antonsen (MRA), Per Knudsen (PK), Palle Steen Hansen (PSH)

**Gæster:** Winnie Jensen (WJ) deltager under punkt 3. Lars Berg (LBM) deltager under punkt 5

**Fraværende:** Meg Duroux (MD), Merete Fredsgaard (MF)

**Referent:** Jette Thorsen Gade (JTG)

### Dagsorden

1	<b>Godkendelse af dagsorden SUND FSU den 17. september 2018</b>	
	Formand for FSU, LHR indledte mødet med at konstatere, at dagsorden med bilag er udsendt i henhold til Forretningsordenen, 5 hverdage før mødets afholdelse, hvorfor dagsorden blev godkendt.	
2	<b>Referat fra 11. juni 2018 til orientering</b> <b>Bilag 2-1: Sagsfremstilling</b> <b>Bilag 2-2: Godkendt referat fra SUND FSU den 11. juni 2018</b>	
	Det foreløbige referat er udsendt til medlemmerne den 26. juni 2018. Der er ikke indkommet kommentarer indenfor fristen på 5 dage, referatet er godkendt.	
3	<b>Ligestilling og diversitet</b> <b>Bilag 3-1: Sagsfremstilling</b>	
	LHR indledte punktet. Udvalget for ligestilling og diversitet blev nedsat af direktionen på Aalborg Universitet i 2016 og har været beskæftiget med indsatser på ligestillings- og diversitetsområdet. Dette arbejde er udmøntet i rapporten 'Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU, hvor 11 definerede anbefalinger dannede grundlag for den strategiske handleplan på ligestillings- og diversitetsområdet. Udvalget har besluttet at fokusere på fem indsatsområder:	
	1) Organisationsudvikling, kapacitetsopbygning, køns- og diversitet mainstreaming 2) Work-life balance 3) Rekruttering, ansættelse og karriereudvikling 4) Flere kvinder i ledelse 5) Internationalisering af medarbejderstaben	
	Indsatsområderne har ud over at være godkendt i FSU været forbi direktion og bestyrelse for godkendelse.	
	SUNDS medlem af ULD, Winnie Jensen orienterede efterfølgende om status for Udvalget for ligestilling og diversitets arbejde med indsatsområder. PowerPoint udsendes med referatet.	
	WJ startede orienteringen med at anbefale FSUs medlemmer at læse ind i EDGE rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – Perspektiver, tilgange og tendenser", hvor begrebet kønsmainstreaming er meget veldefineret.	

Under orienteringen om indsatsområder – indsats 2 'Work-life balance' - blev oprettelse af en barselsfond fremhævet. Rektorat og direktion valgte i stedet for en barselsfond, at foreslå etablering af en politik for området og at udgifterne til barsel i stedet med baggrund i historiske data fremadrettet bliver indbygget i institutternes budgetter. HR afdelingen har efterfølgende udarbejdet og indbygget politik for området i AAU overordnede personalepolitik. WJ oplyste at der i arbejdet har været stor fokus på at minimere risikoen for at blive 'straffet' ved at gå på barsel.

FSU påpegede, at ekstern finansierede forskningsprojekter har udfordringer med at håndtere barsel, bl.a. er der store faglige udfordringer med at finde egnede vikarer.

ULD har bedt EDGE om at udarbejder et inspirationskatalog, der skal indeholde mulige nye løsninger for bl.a. 'Work-life balance'

Under indsatsområde 3 der vedrører rekruttering, ansættelse og karriereudvikling blev FSU orienteret om eksterne undersøgelser, der tydeligt viser, at mænd har nemmere ved at få job og at kvinder vurderes hårdere end mænd. FSU spurgte ind til, hvilken nationalitet undersøgelsen var baseret på, WJ svarede at undersøgelsen er fra Sverige og tilføjede, at der var lavet forsøg med at ombytte navne på ansøgningerne, dette havde vist at kvinder lige så ofte blev valgt.

LHR tilføjede, at der ved andre universiteter (KU og SDU) specifikt anmodes om min. 3 ansøgninger fra hvert køn til VIP stillinger. AAU anvender ikke denne metode.

Under indsatsområde 5 der vedrører internationalisering af medarbejderstaben var der følgende nedslag:

- at der er mest fokus på VIP, men at internationalisering ligeledes vedrører TAP, dog er problemstillingen for TAP anderledes

- der blev der stillet spørgsmålet, om ikke alle udenlandske ansatte burde lære dansk, da der bl.a. afledt af manglende dansk kundskaber er færre udenlandske ansatte, der indtræder i de forskellige fora på AAU. LHR svarede, at universitetets politik forskriver, at der inden for en given periode skal læres dansk, og fremdrog herefter et par eksempler på SUNDs fora (akademisk råd og FSU), hvor der sidder udenlandske dansktalende ansatte

- at det ved fastholdelse af medarbejdere er afgørende, at der er opnået dansk kundskaber og kender til det danske samfund

Spurgt ind til hvorvidt der er områder, hvor vi skal lægge os ekstra i selen' svarede LHR at der skal fokus på barsel, ratio kvinder og mænd internationalt og på området med rekruttering.

LHR afsluttede punktet med en tak til WJ for en fin gennemgang og billigede de gode input FSU bidrog med. Den primære opgave er nu at implementere handlingsplanen på SUND.

FSU tog orienteringen til efterretning.

4	<b>Arbejds miljødrøftelser på institutterne</b> <b>Bilag 4-1:</b> Sagsfremstilling <b>Bilag 4-2:</b> Arbejds miljødrøftelsesguide_institutter <b>Bilag 4-3:</b> APV-proces <b>Bilag 4-4:</b> Arbejds miljødrøftelse til fakultet_HST <b>Bilag 4-5:</b> Arbejds miljødrøftelse til fakultet_KI	
---	--	--

LHR indledte punktet med en kort orientering om ændringerne i APV-konceptet 2018, der bevirker at institutterne fremover skal indberette dele af output for arbejdsmiljødrøftelsen til dekanen, der efterfølgende indgår i dekanens drøftelse om arbejdsmiljøets tilstand med bl.a. FSU.

Særligt for 2018 er der konkret fokus på 11 punkter i handlingsplanen for psykisk arbejdsmiljø, dette er afledt af Arbejdstilsynets sag om det psykiske arbejdsmiljø for VIP på campus Købehavn.

Instituttlederne for henholdsvis HST og KI orienterede FSU om udfaldet af arbejdsmiljødrøftelserne, der er udsendt med dagsordenen.

HST ved Kim Dremstrup

Der er et generelt godt niveau på HST, der fik arbejdsmiljøprisen i 2017. Der opleves en større awareness i arbejdsmiljøorganisationen, de aktiveres hyppigere og er mere opsøgende, KD er meget tilfreds med det solide beredskab, der er under etablering. Der arrangeres to trivselsseminarer, et i foråret og et i august, hvor der var stor deltagelse, og som også viser et positivt tegn på fremgang. Der opleves ikke særlige arbejdsmiljøproblemer på HST, men det anerkendes at der er udfordringer, som der ageres agilt på. HST har bl.a. haft et par sager vedrørende stres og samarbejdsproblemer, alle sagerne er der taget hånd om, de stressramte er i et forløb og samarbejdsproblemerne er løst.

Klinisk Institut (KI) ved Søren Pihlkjær Hjortshøj

KI er karakteriseret ved at hovedparten har dobbeltansættelser ved henholdsvis AAU og Aalborg Universitetshospital (Aalborg UH). I 2013, ved instituttets etablering, indgik AAU aftale med Aalborg UH om at arbejdsmiljøet for de dobbeltansatte varetages af Aalborg UHs arbejdsmiljøorganisation. Professorernes uklarheder i forhold til reference til institutleder contra ledende overlæge er forbedret ved indgåelse af den nye professoraftale.

For hvad angår dobbeltansættelser kommer det til udtryk på flere plan, både TAP og VIP ansatte bruger mange ressourcer på dobbeltheden – det kan være stressende at forvalte sin tid mellem region og universitet.

Med hensyn til undervisningen, har medindflydelse fra VIP på undervisningsplanerne og ligeledes at undervisningsplanerne meldes ud i god tid udløst stor tilfredshed blandt VIP ansatte. Der er udfordringer med sammenhængskraften mellem TAP ansatte i Aalborg og København, qua dette er der i foråret gennemført et tværgående TAP-seminar.

Synspunkter og holdninger fra 'bordet rundt'

UP fremførte at dårlig videnskabelig praksis medvirker til dårligt arbejdsmiljø og at UP havde oplevet konkrete eksempler herpå. LHR svarede, at hvis det er tilfældet er det en meget alvorlig sag og anmodede om, at UP såfremt der er konkrete eksempler herpå, at rette kontakt til institutleder og dekan herom, idet dårlig videnskabelig praksis ikke accepteres ved SUND eller AAU.

PK gav udtryk for tilfredshed med, at der ageres på problemerne på HST og understreger at åbenhed og henvendelse til ledere er første skridt til at få noget gjort ved problemet.

PSH anerkendte professionalisering af arbejdsmiljøet, som et udtryk for, at der er opmærksomhed herpå.

MRA ser store udfordringer i at gå til sin leder, det opleves ofte ved henvendelse til tillidsrepræsentant, at der guides videre til lederen. Dette kan for mange opleves som en forhindring, og 'man' mister modet, fx fordi 'man' er bange for, at den peger mod en selv og at 'man' betragtes som en angiver, 'man' har måske gået forgæves og aldrig fået respons på henvendelsen, udvalget drøftede problemstillingen og sammenfattede at henvendelsen direkte til leder formentlig ikke sker i tilfælde, hvor det ikke er meget alvorligt og at TR i ekstraordinære tilfælde reagerer over for lederen med tillid til, at lederen prioriterer henvendelsen. Ledelsen noterede sig sammendraget af hændelser og tilføjede, at der fra ledelsens side ikke er kendskab til, at der har været rettet henvendelser, der ikke er reageret på. Ledelsen tilslutter sig, at der er behov for mere opmærksomhed herpå

	<p>LHR opfordrede til en drøftelse i arbejdsmiljøorganisationen om, hvordan der skabes transparents, tillid og åbenhed.</p> <p>LHR konkluderede, at der arbejdes systematisk med arbejdsmiljøet på SUND, men at der hele tiden skal forsøges at finde løsninger mellem ledere og arbejdsmiljøorganisationen på evt. arbejdsmiljøproblemer. Der er særlig forhold gældende på KI. Afslutningsvis understregede LHR at selv om arbejdsmiljøet er fast på årshjulet, kan der rejses problemstillinger når som helst.</p> <p>FSU tog orienteringen til efterretning.</p>
	<p><b>Pause</b></p>
5	<p><b>Status på SUND byggeri</b> <b>Bilag 5-1: Sagsfremstilling</b></p> <p>LHR indledte punktet. Folketingets Finansudvalget godkendte den 7. juni 2018 aktstykke nr. 135 for nybyggeri af samlet ca. 23.500 m<sup>2</sup> for Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet. Den samlede økonomiske ramme for det tiltrådte aktstykke udgør kr. 693,9 mio.</p> <p>Byggeriets er efter den endelige finansieringsgodkendelse skiftet fra aktstykkefase til egentlig for/myndigheds- og hovedprojektering.</p> <p>Bygherren på hele SUND/projektet, Vejdirektoratet, har truffet aftale med Region Nordjylland om at Regionen forestår opførelsen af koblingszonen. Koblingszonen vil derfor blive opført tidligere end det resterende hovedbyggeri. Tidsplanen er, at projekteringen af nybyggeriet er afsluttet i marts 2019 med efterfølgende udbud og påbegyndelse af anlægsarbejdet primo 2020. Nybyggeriet forventes ibrugtaget medio 2022.</p> <p>Lars Berg Møller gav en status på byggeriet, der er givet et 'go' til at igangsætte inden for den økonomiske ramme. Byggeriet befinder sig i projekteringsfasen der løber indtil marts 2019. Planen er stadig, at byggeriet skal stå klar til overtagelse medio 2020. LBM oplyste at byggeriet var i udbud og at beslutningen om hvem valget falder på, er Vejdirektoratets. LBM gav samtidig udtryk for at manglen på håndværkere kunne ses som en lille udfordring, LHR indskød at de etablerede entreprenører og håndværkere på byggepladsen forventes at ville byde ind på SUNDs byggeri, og at det ikke vil gøre det mindre attraktivt, at pladsen allerede er etableret.</p> <p>Herefter orienterede LBM om HST flytteplaner til sommer (2019). Ligeledes blev der orienteret om et stort ønske om, at samle idrætsuddannelse og forskningen i nybyggede lokaler ved Gigantium. KD orienterede FSU om, at der var afholdt indledende møder med Aalborg Kommune, hvor missionen er at samle lejefaciliteterne i Gigantium.</p> <p>FSU tog orienteringen til efterretning.</p>
6	<p>SUND FSU holder 4 møder årligt, møderne placeres typisk i tidsrummet kl. 13.30 -15.30. Iht. årshjulet fastsættes datoer for det kommende års møder i SUND FSU på 3. kvartals møde. Forslag til mødedatoer i 2019:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Torsdag den 7. marts 2019, kl. 13.30 - 15.30</li> <li>2) Tirsdag den 25. juni 2019, kl. 13.30 – 15.30</li> <li>3) Torsdag den 26. september 2019, kl. 13.30 – 15.30</li> <li>4) Torsdag den 19. december 2019, kl. 13.30 – 15.30</li> </ol> <p>LHR præsenterede de foreslåede mødedatoer. Det viser sig at torsdag den 19. december er et dårligt valg, idet der er sammenfald med HST arrangement. <i>I stedet foreslås møde 4 afviklet torsdag den 12. december 2019, kl. 13.30 – 15.30</i></p>

	FSU godkendte herefter møderækken til og med møde 3 den 26. september 2018. Møde 4 indstilles til godkendelse på det kommende møde, den 13. december 2018	
7	<b>Udpegning af samarbejdsudvalgsmedlemmer</b> <b>Bilag 7-1: Sagsfremstilling</b>	
	<p>LHR orienterede FSU om udpegning af samarbejdsmedlemmer der udpeges for 2 år ad gangen jf. SUNDs forretningsorden §2b, senest revideret 6. juli 2017. Udpegningen foregår i lige år.</p> <p>Jf. SUNDs forretningsorden igangsættes processen senest 3 måneder inden udløb af valgperioden FSU anmoder forhandlingsberettigede personaleorganisationer om at sætte udpegningsprocessen i gang, processen igangsættes af siddende næstformand (SB) ved skriftlig henvendelse til personaleorganisationerne (er igangsat den 4. september 2018). Inden udløb af valgperioden meddeler den eksisterende formand til FSU-sekretæren, hvem der er medarbejdersidens medlemmer for den nye periode.</p> <p>Såfremt udvalgets medlemmer vælger ny næstformand meddeler medarbejderrepræsentanterne senest 10 arbejdsdage før næstkommende møde sekretæren, hvem de har valgt til næstformand.</p> <p>FSU tog orienteringen til efterretning.</p>	
8	<b>Orientering fra formand og næstformand</b>	
	<p>a) Ståprognose</p> <p>LHR orienterede om udfaldet af de aktiverede besparelser som SUND igangsatte i foråret. SUND måtte i foråret aktivere besparelsesinitiativer, da prognosen for STÅ udstillede at det negative budgetterede årsresultat blev større end forventet. Prognosen tegnede til et underskud på – 6,5 mio kr, med risiko for op til -9 mio. kr.</p> <p>Ved stor fælles indsats, er det lykkedes at finde de nødvendige besparelser i fakultetets og institutternes 2018-budgetter. Der manglede 2 mio. kr., men ved hjælp fra rektor blev der fundet en løsning herpå.</p> <p>For at opnå besparelserne er der:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tilpasset adfærd i resten af 2018.</li> <li>- øget bevidsthed og mådehold i forhold forbrug og ansættelser. Der er indført kvalificeret forbrugs- og ansættelsesstop året ud.</li> </ul> <p>Den 31. august 2018 var sidste dato for registrering af STÅ i uddannelsesåret 2017/2018. Resultat -6,5 mio. kr. som forventet.</p> <p>b) Øget optag på medicinstudiet</p> <p>LHR orienterede om det øgede optag på medicinstudiet. Der optages i år 150 studerende på bachelor og næste år er der 179 i optag. Ekstraoptaget på 29 pladser var ikke søgt, men er afledt af, at regeringen forudså manglen på læger. Med det øgede optag i 2019, svarer størrelsen af uddannelsen til befolkningsgrundlaget som er ca. 10%.</p> <p>c) Flere studerende på Regionshospital Nordjylland</p> <p>SB orienterede, at der i forbindelse med det øgede optag på bachelor er dialog med Regionshospital Nordjylland i Hjørring og Aalborg Universitetshospital i Thisted vedrørende behovet for flere uddannelsespladser. SPH tilføjede at stemingen er positiv, og at der på sigt ønskes flere fag, hvilket der med tanke på den forestående flytning i 2022 giver god mening.</p> <p>d) Frafald</p>	

9	<p><b>Eventuelt</b></p> <p>a) Omlægning af den administrative organisation</p> <p>LHR orienterede om status på omlægningen af den administrative organisation. Skolerne overgår til institutterne og de fleste arbejdspladser bliver flyttet weekenden 29. og 30. september. SUND sekretariat bliver siddende i nuværende lokaler og får tilført ressourcer på områderne: økonomi, kommunikation, uddannelse og sekretariat. Der flyttes én studieadministrativ medarbejder fra fakultetskontoret til HST. Servicefællesskaber mellem institutterne på AAU er under etablering.</p> <p>LHR anerkender at medarbejderen har taget omlægningen flot, det har været et stort pres på alle. Set i lyset heraf, er det imponerende, at der er arbejdet så godt i de seks måneder, hvor organisationen har været under omorganisering.</p> <p>Efterfølgende blev der stillet spørgsmål til, om det var afgjort, at der som oplyst ikke sker ændringer på skolen, KD svarede at det var 'work in progres', både SPH og KD sidder i arbejdsgruppen.</p> <p>b) Næste SUND FSU: den 13. december 2018 kl. 09.00-11.00</p> <p>Mødet afsluttet kl.11.00</p>