



Møde den: 29. august 2013 kl. 13.00-16.00
Sektionsledermøde, mødelokalet
Biostatistik

REFERAT

Deltagere: Niels Trolle Andersen, Sanne Angel, Jørn Attermann, Annette Bachmann, Ask Vest Christiansen, Søren Kjærgaard, Claus Vinther Nielsen, Anneli Sandbæk, Torben Sigsgaard

Afbud: Helle Terkildsen Maindal

1. **Kommentarer til dagsorden**
2. **Til diskussion: Professorater (principper/procedurer)**
3. **Til orientering og drøftelse: økonomi**
4. **Til orientering og kommentering: Samarbejdsaftale med det almen medicinske miljø**
5. **Orientering: Sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's interne aftalte ramme**
6. **Til drøftelse og orientering: Stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter**
7. **Til drøftelse: Medarbejdermøder**
8. **Til orientering: AU's krisehåndtering**
9. **Opfølgning fra tidligere møder**
10. **Generel orientering/status**
11. **Til orientering/drøftelse: Tema/er til Vingstedseminar**
12. **Til indledende drøftelse: kommende dagsordenspunkt vedrørende sekretariatsbetjening**
13. **Til indledende drøftelse: kommende dagsordenspunkt vedrørende AC-support til forskningsgrupper**
14. **Forslag til temaer til kommende sektionsledermøder og fakultetsledelsesmøder**
15. **Eventuel**

Søren indledte med en hilsen fra den ny tiltrådte rektor Brian Bech.

Ad 1) Kommentarer til dagsordenen

Diskussion af punkt 2 hænger sammen med punkt 5 (Professor MSO)
Mødet slutter efter drøftelse af punkt 11.

Ad 2) Til diskussion: Professorater (principper/procedurer)

Instituttlederen ønskede en diskussion af principper og procedurer for professoropslag herunder, hvilke professorater der ønskes. I diskussionen blev tre spørgsmål belyst.

1. Skal alle lektorer, som er professorkvalificerede være professorer?

Sektionslederne var enige om, at professorater fremover skal prioriteres. En væsentlig forudsætning er, at der ikke går på kompromis med kvaliteten på forskningen på Instituttet. En langsigtet strategi skal sikre, at professorer bærer instituttets valgte strategiområder frem.

2. Skal der være undervisningsprofessorater?

Sektionslederne var enige om at der ikke skal udformes undervisningsprofessorater ved Instituttet.

3. Hvordan skal MSO professorater udformes?

MSO professorater udformes i henhold til stillingsstrukturen for videnskabeligt personale.

Forslag til proceduren for professoropslag er således:

- Alle kan foreslå kandidater.
- Forslag sendes via sektionsledergruppen eller Forskningsudvalget.
- Forslag diskuteres i begge fora.
- Der skal foreligge en saglig og faglig begrundelse.
- Den endelige beslutning tages af institutledelsen i samråd med dekanen.
- Ved uopsættelig behov for hurtig behandling kan et opslag rundsendes pr. e-mail til høring. Denne procedure er en nødprocedure.

Søren Kjærgaard og Annette Bachmann udarbejder endelig forslag til procedure.

Ad 3) Til orientering og drøftelse: økonomi

Instituttlederen orienterer om status i relation til:



- 1) Aktuelle finansielle situation (Bilag 1)
- 2) Budget 2014
- 3) Uforbrugte eksterne midler
- 4) Bachelor seminarer og valgkurser

Det indstilles:

- At 1. orienteringen fra pkt. 1-3 tages til efterretning.
At 2. punkt 4 drøftes.

Beslutning:

Der overføres midler til sektionerne efter 2012-princippet.

Der er en særlig udfordring i relation til bachelor seminar på folkesundhedsuddannelsen og valgkurser på medicin studiet.

Der indhentes tal fra Økonomi-Centeret vedrørende oversigt over indtægter på medicin studiet i form af STÅ og ECTS points.

Ad 4) Til orientering og kommentering: Samarbejdsaftale med det almen medicinske miljø

Der ønskes skabt et sammenhængende miljø for forskning, undervisning og kvalitetsudvikling i almen medicin ved AU med etablering af et almenmedicinsk miljø baseret på forskningsenheden for almen praksis i Aarhus og almen medicin, Folkesundhed.

Der foreligger et udkast til samarbejdsaftale (Bilag 2)

Det indstilles:

- At 1) aftalen kommenteres, herunder fordele og udfordringer.

Beslutning:

Under punktet infrastruktur tilføjes, at forskningsenheden skal betale for de ydelser, som de modtager som alle andre projekter. Forskningsenheden skal ikke stilles mere fordelagtigt end andre projekter, hvilket de heller ikke ønsker.

Træk på universitetet og dermed instituttet sker således ikke vedlagsfrit. Yderligere kommentarer til aftalen sendes til Anelli.

Ad 5) Orientering: Sættelse af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's interne aftalte ramme

Universitetsledelsen har i foråret 2013 fastlagt de overordnede retningslinjer for nedsættelse af bedømmelsesudvalg. Retningslinjerne skal opfattes som en ramme, hvor de enkelte hovedområder har mulighed for at udfylde rammen og evt. indsnævre den yderligere. På Health vil retningslinjerne være som beskrevet i notat fra 9. august. 2013. (Bilag 3)

Der gives en orientering om sammensætning af bedømmelsesudvalg på Health i henhold til AU's aftalte interne ramme og de deraf afledte retningslinjer for Health:

- Sammensætning af bedømmelsesudvalg
- Godkendte af bedømmelsesudvalg (template eftersendes, efter test i rekrutteringssystemet)
- Inddragelse af Akademisk Råd
- Skærpede habilitetskrav

Det indstilles:

At 1. orienteringen tages til efterretning.

Ad 6) Til drøftelse og orientering: Stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter

På baggrund af hidtidige erfaringer med stillingsstrukturen 2007 for videnskabelige medarbejdere ved universiteter og med fokus navnlig på tydeliggørelse af karrieremulighederne for forskere på universiteterne er der jf. styrelsens brev af den 28. juni 2013 (bilag 4) foretaget en række indholdsmæssige ændringer af stillingsstrukturen (bilag 5). I vedlagte notat (bilag 6) gennemgås de indholdsmæssige ændringer af stillingsstrukturen med særligt fokus på Health.

Opsummering af ændringer i stillingsstrukturen 2013

De væsentligste ændringer i stillingsstrukturen 2013 – som har virkning fra 01.09. 2013 - er følgende:

Adskillelse af postdoc- og adjunktstillingerne. Dette betyder, at *postdoc-stillingerne* fremover er selvstændige, tidsbegrænsede stillinger på maksimalt fire år på samme universitet. For så vidt angår *adjunktstillingerne* kan disse besættes for en periode i op til fire år – dog op til fem år på det kliniske område.

8 års ansættelse på samme institution. Fremover kan adjunkter ansættes - med flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser – i op til otte år på samme institution mod tidligere kun seks år. Det skal bemærkes, at perioder med postdoc-ansættelser ikke indgår i den maksimale otteårige periode.

Indførelse af et seksårigt "tenure track" fra adjunkt til lektor. Dette betyder, at der kan besættes stillinger på adjunktniveau med mulighed for overgang uden stillingsopslag til en varig stilling på lektorniveau – dette er forudsat en positiv faglig bedømmelse inden udgangen af det 5. ansættelsesår. Det er indstillet til fakultetsledelsen, at prodekanen for Talent og AU HR, HE sikrer, at der udarbejdes tilgængelige retningslinier for "tenu-

re track” forløb på Health i sammenhæng med Health’s PEGASUS-arbejde

MSO. Fremover kan MSO-professorater besættes tidsbegrænset i op til otte år mod tidligere tre-fem år (dog med mulighed for forlængelse op til sammenlagt otte år).

Kliniske lektorer/ Eksterne kliniske lektorer. Fremover kan kliniske lektorer også ansættes i faste stillinger og ikke kun som nu i tidsbegrænsede stillinger.

Synliggørelse af karriereperspektiver

Styrelsen henstiller, at ledelsen på universiteterne synliggør karriereperspektiverne for de ansatte videnskabelige medarbejdere ved universiteterne, herunder navnlig ansatte i tidsbegrænsede stillinger.

Der er på universitet - og dermed Health - således en ledelsesmæssig opgave særligt i relation til yngre forskeres afklaring og planlægning af videre karriere både indenfor og udenfor den videnskabelige stillingsstruktur. Særligt i relation til eksternt finansierede videnskabelige medarbejdere - hvor der ofte forekommer korttidsansættelser med de uhensigtsmæssigheder, dette medfører - vil et systematisk arbejde med karrieresamtaler og -planer kunne medvirke til at understøtte fakultetets strategi/mission om ”at understøtte udviklingen af de talenter, som er og bliver ansat på Health”.

Det er indstillet, at dekanatet og institutlederkredsen indleder drøftelser af, hvorledes institut- og forskningsledere kan medvirke til at løfte ansvaret for videnskabelige medarbejders karriereudvikling eksempelvis ved et systematisk arbejde med karrieresamtaler og -planer (og dermed lever op til henstillingen fra styrelsen). Det indstilles endvidere, at der i disse drøftelser overvejes mulighederne for, at det gøres obligatorisk at vedlægge en karriereplan, når et institut ønsker en forlængelse af en videnskabelig stilling på adjunkt-niveau (post.doc, adjunkt og forsker). Idet fakultetet også på andre områder er i gang med at se på ansættelse af videnskabeligt personale (ansættelsespolitik), kan det overvejes, om drøftelserne kan ske i forbindelse hermed.

Bilag:

- Bilag 4: Orienteringsbrev til universiteterne om stillingsstruktur-drøftelser
- Bilag 5: Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter
- Bilag 6: Notat til dekanen vedr. stillingsstruktur

Det indstilles:

At 1. sektionslederkredsen drøfter de muligheder den nye stillingsstruktur giver og kommer med input til, hvad der ønskes yderligere belyst.

At 2. sektionslederkredsen indleder drøftelser af, hvorledes instituttet og dets forskningsansvarlige kan medvirke til at løfte ansvaret for videnskabelige medarbejders karriereudvikling eks. Ved et systematisk arbejde med karrieresamtaler og – planer.

Beslutning

Karriereplaner skal indgå i MUS.

Ad 7) Til drøftelse: Medarbejdermøder

Der har de seneste to år været afholdt medarbejdermøder. Indholdet har haft skiftende karakter med henholdsvis orientering ved Søren Kjærgaard, fra udvalg, oplæg fra øvrige interne samarbejdspartnere f.eks. forskningsstøtteenheden, statsbiblioteket, TTO etc. På seneste møde præsenteredes Sektion for Sundhedsfremme og Forebyggelse.

Indhold kunne f.eks. også være en præsentation af instituttets forskellige forskningsgrupper, sektionernes forskningsområder.

Samfundsmedicinsk Aud. anvendes fremadrettet til medarbejdermøderne

Det indstilles:

At 1) Indhold af instituttets medarbejdermøder drøftes.

Drøftelse/Beslutning

Der var forskellige opfattelse af, hvad der skal ske på medarbejdermøderne. Det blev dog klart, at det som generelt efterspørges og som ønskes er mere dialog mellem Institutleder og medarbejdere. Altså, at der sker en formidling fra institutlederen til medarbejderne om, hvad der arbejdes med lige nu.

Beslutning

Medarbejdermøderne fortsætter som hidtil. Alle sektionsledere opfordres til at komme med input til møderne.

Faglige oplæg blev foreslået lagt i forskningsudvalget. (Tages på dagsorden ved første møde i forskningsudvalget).

Ad 8) Til orientering: AU's krisehåndtering

Der er udarbejdet en krisehåndteringsplan for AU, som Universitetsledelsen har godkendt. Brandingchef Svend Aage Mogensen har i sidste uge præsenteret planen for institutlederne.

Planen skal nu udbredes til alle universitetets enheder, herunder institutter og skoler. Institut- og skoleledere er udpeget til nøglepersoner i krisebereðskabet og videreformidlingen af dette.

Målet med planen er at sikre



1. At relevante myndigheder modtager anmeldelse af krisesituationen hurtigst muligt
2. At AU modtager information om krisesituationen hurtigst muligt
3. At alle relevante aktører på AU bliver kontaktet og involveret hurtigst muligt efter aftalt rækkefølge
4. At få etableret kontakt mellem kriseledelsen på AU og relevante myndigheder
5. At alle relevante aktører er forberedt på egen rolle under krisen
6. At medvirke til at AU kan genoptage normal drift snarest muligt

Planen består af

1. Døgnbetjent alarmeringsnummer (87 15 16 17)
2. Telefonkæde med fastlagt rækkefølge for kontakt af nøglepersoner
3. Fastlagt rollefordeling i krisestab og kriseindsatsgruppe
4. Nedskrevne instrukser til involverede nøglepersoner og roller, på hjemmeside og som action cards
5. Ny alarmeringsinstruks til ophængning, som indeholder alarmeringsnummeret
6. Forventningsafstemning med alle nøglepersoner og kommunikation af alarmeringsnummer

Krisehåndteringsplan er ikke en fuldstændig løsning, men en del af det prioriterede projekt "Beredskabsplan med krisekommunikation", som skal udmunde i en mere omfattende plan. Dette arbejde vil ske i samarbejde med relevante myndigheder (politi, brandvæsen, PET osv.), Beredskabsstyrelse.

Det indstilles:

At 1) planen tages til efterretning. Der informeres til alle medarbejdere via brev samt i Nyhedsbrevet. Instituttets Sikkerhedsudvalg informeres særskilt.

At 2) præsentation vises på mødet –hvis tiden tillader det.

Ad 9) Opfølgning fra tidligere møder

Code of conduct – arbejdsgruppe

Arbejdsgruppen (Sanne Angel, Helle Maindal, Jørn Attermann og Annette Bachmann) foreslår, at seniorgruppen genetableres med det formål, at den faste kerne af medarbejdere lærer hinanden at kende. På den baggrund vil det blive lettere at skrive et "code of conduct", da "code of conduct" for arbejdsgruppen blandt andet handler om, hvordan vi vil være sammen på instituttet.

Annette Bachmann står for indkaldelse til det første møde. Der skal peges på en tovholder til disse møder.



Viceinstitutedere

Søren Kjærgaard arbejder på at beskrive opgaverne for viceinstitutederposterne.

Søren Kjærgaard orienterer om status på viceinstitutederposten vedrørende uddannelse og viden.

MUS kursus for sektionsledere

Tidspunkt for det interne MUS kursus bliver den 10. oktober.

Ad 10) Generel orientering/status

- A) Institut for Klinisk Medicin og Hospitalerne i region Midtjylland har udredt behovet for support til studiedesign, statistik og data-management. (For interesserede kan oplægget kan rekvireres hos Annette Bachmann). Niels Trolle Andersen, Biostatistik har bidraget til udredningen. Der er nu nedsat en arbejdsgruppe, hvor Søren Kjærgaard deltager. Arbejdsgruppen skal forestå det videre arbejde.
- B) Der er udarbejdet en strategi for internationalisering af uddannelserne på Health. Strategien har til formål at tjene til afstemning på tværes i organisationen og definere retningen for arbejdet med internationalisering. (Bilag 7).
- C) Nyt forskningsudvalg for en to årig periode er nedsat.
- D) Der er udsigt til, at der etableres trådløst netværk i løbet af efteråret i bygning 1260/1261. Instituttet står, som de næste på listen hos firmaet ATEA.
- E) Instituttet deltager i et pilotprojekt vedrørende intern kommunikation. Annette Bachmann orienterer. Orientering afventer udmelding om plan.

Ad 11) Til orientering/drøftelse: Tema/er til Vingstedseminar

Forslag fra arbejdsgruppe drøftes.

Beslutning

Forslag om "mini-konference" fra Claus Vinther Nielsen blev vel modtaget.

Planlægningsgruppen arbejder videre. Sanne Angel træder ud af gruppen. Niels Trolle Andersen overvejer at indgå i gruppen.