



**Møde den: 21. maj 20 15 kl. 13.00-16.00 Bygning 1261-118.**

**NOTAT**

**Deltagere:** Niels Trolle Andersen, Annette Bachmann, Ask Vest Christiansen, Søren Kjærgaard, Klavs Madsen, Helle Terkildsen Maindal, Kim Overvad, Anelli Sandbæk, Torben Sigsgaard

**Afbud:** Charlotte Delmar, Claus Vinther Nielsen

**Kl. 13.00-14.15 Almindelig dagsorden**

**Kl. 14.15-15.15 Tema om internationalisering**

**Kl. 15.15-16.00 Evaluering af sektionsrunden**

Side 1/5

## **Dagsorden:**

### **Kommentarer til dagsorden**

- 1. Til drøftelse: Dele- og deltidsstillinger**
- 2. Til drøftelse: Instituttets historie**
- 3. Til orientering: Diverse punkter**

### **Eventuelt**

#### **Ad 1. Til drøftelse: Dele- og deltidsstillinger**

Institut for Folkesundhed har en række stillinger, der ligger i forlængelse af notat om stillingsfællesskaber mellem Health, AU og offentlige og private partnere i sundhedssektoren. Notatet beskriver rammerne for det rent stillingsmæssige på Health og beskriver i hvilke situationer, der er tale om stillingsfællesskaber. Implementeringen aftales mellem partnerne. Dette er også beskrevet i notatet.

Notatet er blevet til i løbet af en årrække, og er senest revideret i maj/august måned. Notatet vedlagt som bilag.

Baggrunden for nærværende drøftelse er de udfordringer, som der opstår i forbindelse med dele- og deltidsstillinger. På baggrund af notat om stillingsfællesskaber gennemgår vi alle typer af dele- og deltidstillinger med henblik på en afklaring af de konkrete forhold i hver enkelt stilling.

For hver stilling skal der fremadrettet inden ansættelse suppleres med en forventningsafstemning i forhold til rettigheder og forpligtelser indeholdende: Undervisning og planlægning heraf, uddannelsesudvikling og pædagogisk udvikling



#### Forsknings- og karriereplaner

Mødedeltagelse i forhold til alle aspekter (undervisning, forskning, det sociale, praktisk- administrative møder)

Dette skal være nedskrevet og underskrevet af medarbejder, sektionsleder og institutleder.

Der ønskes en overordnet drøftelse af dele- og deltidsstillinger, da disse ofte giver udfordringer, og da der i øjeblikket er en tendens til, at der kommer flere dele- og deltidsstillinger. Der ønskes tilbagemeldinger på, hvilke elementer, der skal indgå i en forventningsafstemning.

Der ønskes endvidere en drøftelse af antallet af medarbejdere ansat i hhv. dele og deltidsstillinger.

#### *Vilkår vi ikke kan fravige:*

Fremadrettet skal man minimum være ansat 20%. Denne regel kan kun fraviges af dekanen.

#### *Internt finansierede stillinger*

For alle ansatte på 50% laves særskilte aftaler om deltagelse i sektionens møder og strategiudvikling.

50% ansatte indgår i undervisning og forskning med reduceret brøk. Der udarbejdes forventningsafstemning i forbindelse med nye ansættelser ellers ved opfølgende MUS.

Der skal aftales fleksibilitet i forhold til møder og tilstedeværelse.

Medarbejdere fra Socialmedicin og rehabilitering en undtagelse.

Ansatte under 50% deltager ikke i møder og strategiudvikling med mindre det er særskilt aftalt, og der er en særlig begrundelse herfor. Disse personer er velkomne til deltagelse i instituttets medarbejdermøder og i andre arrangementer, men det ligger ikke i opgaveporteføljen. Der er egenbetaling ved arrangementer f.eks. julefrokost.

#### *Eksternt finansierede stillinger med navns nævnelse*

Der etableres i øjeblikket 20% stillinger med det formål at være hovedvejleder for ph.d.-studerende. Hvilke opgaver har man, når dette er formålet?

Disse personer har ofte hovedansættelse andet steds og deltager således ikke i diskussioner om institut- eller sektions anliggender med mindre det aftales som en fritidsaktivitet.

#### **Beslutning på baggrund af drøftelse**

Det blev besluttet at udarbejde et dokument for forventningsafstemning. Dette dokument skal gælde alle dele- og deltidsstillinger samt vip ansat på eksterne midler og indeholde følgende punkter:

Undervisning og planlægning heraf, uddannelsesudvikling og pædagogisk udvikling

Forsknings- og karriereplaner

Mødedeltagelse i forhold til alle aspekter (undervisning, forskning, det sociale, praktisk- administrative møder herunder fleksibilitet og tilstedeværelse)

Dette skal være nedskrevet og underskrevet af medarbejder, sektionsleder og institutleder.

Alle stillinger gennemgås bagudrettet, og der udarbejdes et forventningsafstemningsdokument ved førstkommende MUS.

For fremadrettede stillinger skal dette være på plads før ansættelse.

Dokument om forventningsafstemning rundsendes til alle sektionsledere med henblik på yderligere kvalificering inden implementering af ovennævnte snarest muligt.

### **Kommunikation**

Afventer

### **Bilag**

Notat om stillingsfællesskaber

### **Ad 2. Til drøftelse: Instituttets historie**

Der er rundsendt en mail vedrørende beskrivelse af instituttets historie. Der har været forskellige tilbagemeldinger i forhold til initiativet. Den daglige ledelse har drøftet forslaget og vil gerne bakke op om initiativet i en revideret udgave med en ny tovtolder og en mindre ambitiøs plan.

Det foreslås, at vi spørger tidligere lektor Svend Juul om at varetage opgaven mod et honorar. Det behøver ikke at være sektionslederen, der kontaktes i forbindelse med udarbejdelsen af historien, men blot en person med interesse eller kendskab til historien. Det foreslås, at den samlede historie præsenteres på et medarbejdermøde, samt at der udarbejdes en lille folder, hvori instituttets historie og aktuelle vision beskrives. Slagplan:

1. Svend Juul kontaktes
2. Dato for møde fastlægges oktober/november
3. De oprindelige institutters/selvstændige organisationers historie indhentes:
  1. Institut for Hygiejne.
  2. Socialmedicinsk Institut/Institut for Epidemiologi og Socialmedicin.
  3. Institut for Biostatistik.
  4. Institut for Almen Medicin.
  5. Danmarks Sygeplejerskehøjskole/Institut for Sygepleje.
  6. Socialmedicinsk Afdeling.
  7. Institut for Idræt. Center for Idræt
  8. Andre ... fx. Sundhedsfremme?

### **Beslutning**

Den daglige ledelse arbejder videre med ideen.

### **Kommunikation**

Afventer

### **Ad 3 Diverse punkter**

- A) Der var opbakning til den daglige ledelses beslutning om, at instituttets partnere ikke deltager i institutledelsesmøderne.
- B) Det blev besluttet, at agenda-setting tages op med kommunikation, når der er en case. Der var enighed om, at der var tale om få personer, som skal lave agenda-setting. Det kræver, at tankerne er modnet og, at der er et stærkt netværk. Ønsket skal komme nede fra og ske i et roligt tempo. Der var erfaring fra en workshop på sektion for Idræt, hvor fokus var på debatoplæg, hvilket blandt andet var mundet ud i tre artikler i tre dagblade.

### **Eventuelt**

Helle Maindal Terkildsen efterlyste referatet fra sidste institutledelsesmøde.

Referatet rundsendes til kommentarer fredag den 22. maj.

Lønforhandlingerne afsluttes fredag den 22. maj. Flere resultater er udmeldt.

Torben Sigsgaard havde deltaget i et interview omkring IT. Han kunne orientere om tanker omkring et "rigtigt intranet".

Søren Kjærgaard orienterede om, at Forskningsudvalgt har indstillet til etablering af puljlemidler, der kan søges af senior VIP til tværgående aktiviteter indenfor instituttets forsknings områder. Der kommer en mail rundt til Senior VIP med ansøgningsfrist 15. juni. Ansøgninger behandles i Forskningsudvalget den 25. juni. Der er afsat 300.000 til formålet.

Der skal udpeget et nyt forskningsudvalg, som skal tiltræde efter sommer. Mail udsendes snarest.

### **Tema om internationalisering**

Torben Sigsgaard og Ask Vest Christiansen havde udarbejdet et oplæg om internationalisering.

Oplægget beskæftigede sig med ph.d.-uddannelsen og et forslag til etablering af et forskningsnetværk. Forskningsnetværket blev fremlagt som et forslag til et samarbejdemellem Aarhus, Oslo og Göteborg – et Skandinavisk Forum for Elit-



teidræt. Et arbejde som Idræt bygger videdre på. Rammen for temaet Internationalisering manglede.

Internationalisering er et mål i strategien på AU, Health og Institutet. Hvordan understøtter vi internationalisering på folkesundhed i relation til henholdsvis:

- Forskning
- Ph.d.-uddannelse
- Prægraduat uddannelse

Konkrete forslag som den daglige ledelse tager op:

Der arbejdes med advisory board-tanken på sektionsniveau

Der skal udarbejdes en sprogpolitik på institutniveau

Det etableres økonomisk puljer til:

Forskningssamarbejder (ophold og møder)

Rekruttering (møder og rejser)

### **Evaluering af sektionslederrunden**

Overordnet set var der tilfredshed med runden. Det er en god ide, og der var opbakning til at lave en runde mere, men det skal være efter, at den planlagte temarække er gennemført omkring årsskiftet.

Nedenfor en række udtalelser:

Der blev efterspurgt en tilbagemelding til sektionerne på deres spørgsmål.

Besøgene har været meget forskellige.

Besøgene er et formål i sig selv, det signalerer synlig ledelse.

Det er ikke alle punkter, der er lige væsentlige for alle.

Det kan give mening, hvis specifikke emner tages op på særskilte møder mellem sektioner og den daglige ledelse eller sekretariatslederen.

En strammere styring og en fælles dagsorden for møderne kunne overvejes.