



Møde den: 1. september 2017, kl. 11.30 – 13.30 REFERAT

Sted: Bygn 1260, lok 310

Møde i samarbejdsudvalget

Medlemmer:

Klavs Madsen	+	Janni Mosgaard Jensen	+
Annette Bachmann	+	Eva Therkildsen	+
Niels Trolle	+	Christine Ladegaard Geyti	+
Ask Vest Christiansen	%	Marianne Pedersen	+
Charlotte Delmar	%	Christine Kloster Warberg	%
		Bo Martin Bibby	+

Der vil til mødet blive serveret frokost

Dato:
Sagsnr.:
Ref:

—

Side 1/5

	1. Godkendelse af dagsorden
	2. Orientering fra FSU/HSU LSUs medlemmer opfordres til selv at orientere sig i referaterne, idet de er for omfangsrige til at blive drøftet på mødet i detaljer. FSU-materiale findes her: http://health.medarbejdere.au.dk/raad-naevn-og-udvalg/samarbejdsudvalg/ <i>FSU-mødet den 19. maj 2017</i> HSU-materiale findes her: http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/samarbejdsudvalg/hsuny/ <i>HSU-møde den 14. juni 2017</i>
	3. Kommende FSU/HSU møder Næste møde i FSU er den 1. september 2017 Næste møde i HSU er den 9. november 2017



	<p>4. Økonomi: gennemgang af regnskab for det forgange år v/Niels Trolle</p> <p>Der henvises i det hele til referatet fra sidste LSU-møde, hvor det forventede regnskab blev gennemgået. Der er siden ikke kommet ændringer i de fremlagte tal og det endelige regnskab.</p>
	<p>5. Høring af Rekrutteringsnormer + bilag v/KM</p> <p>Universitetsledelsen har sendt normerne for rekruttering, der i et indledende udkast blev drøftet på ledelsesseminaret, i høring i de akademiske råd med en høringsfrist inden 22. september. Efter høringsfristen for de akademiske råd vil normerne atter blive drøftet i universitetsledelsen.</p> <p>På Health planlægges en drøftelse af normerne, der er i høring, på fakultetsledelsesmøde den 12. september. På fakultetsledelsesmødet vil vi drøfte normerne, opmærkningspunkter, holdninger og implementering på HE.</p> <p>LSU bedes drøfte (med henblik på at levere input til KM) jeres overvejelser om:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Hvordan ser I, at de 8 normer bidrager til at understøtte AU/HE/instituttets strategi?2. Hvilke opmærksomhedspunkter giver de 8 normer anledning til? <p>Hvad skal vi på HE være særligt opmærksomme på, når normerne skal implementeres?.</p> <p>Med det formål at tiltrække flere kvalificerede ansøgere til ledige videnskabelige stillinger på AU samt løfte kvaliteten i forskning, har Universitetsledelsen udsendt udkast til rekrutteringsnormer. LSU drøftede bredt baggrund og formål og det blev herunder bemærket følgende i ikke prioriteret rækkefølge:</p> <p>Hvis normerne er indført på baggrund af en faldende eller mangelfuld forskningskvalitet for Aarhus Universitet, at der ikke er sket særlig stor udskiftning i det faste personale, og at det bør overvejes hvorvidt de ekstra administrative opgaver der pålægges VIP-personale, er medvirkende årsag til at der ikke længere er samme tid til forskning. Det opleves som om ansvaret skubbes ud til forskerne og at der stilles spørgsmål til om det er et ledelsesproblem eller et forskningsproblem. Normerne er tænkt for hele AU og må ses i det perspektiv. Der udtrykkes særlig bekymring for så vidt angår punkt 7 og der opfordres til at der etableres en overgangsperiode.</p> <p>Se link her: http://ph.medarbejdere.au.dk/fileadmin/ph/Udvalg/Lokalt_Sa</p>



	<p>marbejdsudvalg/Bilag1_Rekrutteringsnormer_paa_AU_ver210617.pdf</p>
	<p>6. Orientering vedr. redegørelse for instituttets drøftelser omkring kompetenceindsatsen. v/KM</p> <p>Der er på vegne af LSU fremsendt følgende til FSU med frist den 28. august: Hermed kort gennemgang af drøftelser og tiltag i forbindelse med kompetenceudviklingsindsatsen på Institut for Folkesundhed.</p> <p>- I Samarbejdsudvalget er det diskuteret og vedtaget, at aftaler om kompetenceudvikling skal indgå i MUS på en sådan måde, at instituttets strategiske indsatser understøttes bedst muligt, samtidig med at medarbejderens kompetencer opkvalificeres.</p> <p>- Der er oprettet en pulje som skal understøtte muligheden for kompetenceudvikling, såfremt man ikke kan finde midlerne hertil andetsteds. Link: http://ph.medarbejdere.au.dk/efter-og-videreuddannelse/. Der er ikke aftalt kriterier eller rammer for prioritering af disse midler.</p> <p>Med venlig hilsen</p> <p>Klavs Madsen, Institutleder, Formand for Samarbejdsudvalget ved Institut for Folkesundhed og</p> <p>Janni Mosgaard Jensen, Næstformand for Samarbejdsudvalget ved Institut for Folkesundhed</p>
	<p>7. Lønforhandlingerne 2017 samt drøftelse af om Instituttet ønsker lokale kriterier i 2018 v/CB</p> <p>På sidste LSU-møde gav KM en kort orientering om forløbet ved de årlige lønforhandlinger. På IFS var der i lønforhandlingerne særlig fokus på vision og strategi på vores uddannelser, herunder internationalisering og profilering. Der er endnu ikke kommet en udmelding fra dekanatet og den vil blive eftersendt snarest muligt.</p>



	<p>Instituttet har indtil nu ikke haft yderligere lokale kriterier end fastsat på FSU-møde den 24. januar 2013. Ønskes dette fastholdt?</p> <p>Udmelding fra dekanatet afventes stadig og vil blive eftersendt. Det blev endvidere bemærket af KM at orienteringspunktet på sidste LSU-møde også gjaldt TAP-tildelinger. Endvidere orienterede KM, at instituttet har prioriteret at imødekomme et lønefterslæb for visse ansatte.</p> <p>LSU drøftede ønsket om lokale kriterier til de næste lønforhandlinger i 2018 og besluttede at fastholde de overordnede kriterier som kan ses i følgende link: http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Loen/Loenforhandling_2015/Bilag_Kriterier_-loenforhandling_2012_-_endelig.pdf</p>
	<p>8. Valg til LSU 1. kvartal 2018 v/ JMJ</p> <p>Der skal hvert lige år afvikles valg på medarbejdersiden til LSU og det forventes at processen sættes i gang i løbet af 1. kvartal 2018.</p> <p>JMJ vil initiere valget og vil udsende mail til medarbejderne. På ledelsessiden udpeget ledelsesrepræsentanterne af KM</p> <p>Af forretningsorden fremgår i punkt 3: LSU's sammensætning</p> <p>§ 3: LSU består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter. Antallet af pladser fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationsrepræsentanter. Dog kan LSU maksimalt bestå af 10 medarbejderrepræsentanter og 5 ledelsesrepræsentanter - 15 medlemmer i alt. Er der flere forhandlingsberettigede organisationer på instituttet, fastsættes fordelingen mellem organisationerne ved aftale mellem disse.</p> <p>Stk. 2: Institutlederen er formand for LSU og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse blandt de medarbejdere, der har ledelsesbeføjelser.</p> <p>Stk. 3: Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse udpeges af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer, så vidt muligt blandt de anmeldte</p>



	<p>tillidsrepræsentanter. Det meddeles skriftligt til ledelsen, hvem der er udpeget.</p> <p>Stk. 4: LSU's næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne for en periode på 2 år. Ved forfald over 3 måneder skal der udpeges ny næstformand.</p> <p>Stk. 5: Medlemmerne og suppleanterne udpeges ligeledes for en periode på 2 år. En udpegning bortfalder, når grundlaget for udpegningen ikke længere er til stede.</p> <p>Stk. 6: Udpegelse og valg foregår sædvanligvis i januar-februar måned i lige år.</p>
	<p>9. Evt.</p>

Highligts:

De "8 normer for ansættelse af videnskabeligt personale" fremhæves og særlig punkt 7. De 8 normer kan ses her:

http://ph.medarbejdere.au.dk/fileadmin/ph/Udvalg/Lokalt_Samarbejdsudvalg/Bilag_1_Rekrutteringsnormer_paa_AU_ver210617.pdf