



Møde den: 21. august 2015, kl. 11.00-13.00 REFERAT
Sted: Bygn 1260, lok 312
Møde i samarbejdsudvalget

Medlemmer:

Søren K Kjærgaard	✓	Janni Mosgaard Jensen	✓
Annette Bachmann	✓	Eva Therkildsen	✓
Bo Martin Bibby	%	Lene Maria Ørts	%
Kim Iburg	%	Helle Nielsen	%
		Marianne Pedersen	✓

Der vil til mødet blive serveret frokost

Dato:
Sagsnr.:
Ref:

Side 1/6

	<p>1. Godkendelse af dagsorden</p> <p>Der orienteres kort om ny HR-Partner for instituttet, Kontaktoplysninger: Christina Baas Mobil: 5073 1196 Mail: chrb@au.dk</p>
	<p>2. Godkendelse af referat</p>
	<p>3. Orientering fra FSU/HSU</p> <p>LSUs medlemmer opfordres til selv at orientere sig i referaterne, idet de er for omfangsrige til at blive drøftet på mødet i detaljer.</p> <p>FSU-materiale findes her (Link virker!): http://health.medarbejdere.au.dk/raad-naevn-og-udvalg/samarbejdsudvalg/samarbejdsudvalg-referater/</p> <p>HSU-materiale findes her: http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/samarbejdsudvalg/hsuny/</p> <p>Janni orientere om baggrunden for rapporten om karriereveje for TAP. Som konklusion liggdes der op til, at karriereveje for AUs TAP-medarbejdere</p>



	<p>drøftes som led i den årlige MUS. Håbet havde evt. været, at en karrierestruktur havde givet et overblik over muligheder for TAP-medarbejdernes karriereudvikling. LSU drøftede herefter mulighederne for jobrotation på hele AU som en del af kompetenceudviklingen. Dette kræver formentlig nærmere undersøgelse.</p>
	<p>4. Drøftelse af høringsbrev fra dekanen: ”Høring vedr. udkast til ’Vejledning til institutledere, skoleleder, chefrådgiver og administrationschef om håndtering af teknisk administrative ansættelser på Health’, ’Vejledning for ansøgere’ og ’Vejledning til institutledere om håndtering af videnskabelige ansættelser på Health’”</p> <p>Udvalget drøfter bl.a. oplægget til nye ansættelsesprocedurer. Herunder sammensætningen af ansættelsesudvalg, konsekvenserne for tidsdimensionen m.m.</p> <p>Udvalgets medlemmer bedes læse de i indkaldelsen vedhæftede dokumenter tilhørende dette dagsordenspunkt: Høringsbrev ansættelsesprocedurer, Vejledning for ansøgere, Vejledning til institutledere m.fl. om administrative ansættelser, samt Vejledning til institutledere om videnskabelige ansættelser.</p> <p>Institutlederens vurdering er, at den væsentligste ændring i processen er, at der skal være en formaliseret form for medinddragelse af de videnskabelige medarbejdere omkring ansættelse i faste universitære stillinger – herunder adjunkturer.</p> <p>Endvidere er der en udvidet delegation til Institutlederen ved andre typer stillinger.</p> <p>Institutlederen giver en kort, mundtlig redegørelse for eksisterende proces</p> <p>SU beslutter, om der skal indsendes et hørings svar, og formuleringen udformes på mødet under hensyn til den tætte frist.</p> <p>Der er kort frist til at afgive hørings svar og det er derfor nødvendigt at de nye vejledninger drøftes på dagens møde.</p> <p>På IFS har der været lignende ansættelsesprocedure på flere VIP-stillinger. Udvalget opfatter materialet som yders relevant men det kræver tidligere planlægning af ansættelser, da processen forlænges.</p> <p>SKK udarbejder hørings svar på vegne af LSU.</p>



	<p>5. Den interne proces omkring VIP ansættelser i konsekvens af de nye regler</p> <p>IFS har fælles beslutning af nye VIP stillinger i ledelsesgruppen. Derigennem inddrages hele instituttet. Alle opslag skal være åbne og brede – hvilket vurderes af Forskningsudvalget.</p> <p>Mht. den øvrige inddragelse vil de nye regler kræve en medinddragende proces for udpegning af bedømmelsesudvalg samt for beslutning om ansættelse – herunder evt. samtalegruppe.</p> <p>Man kunne forestille sig en model: at der ved hver stilling udpeges en gruppe til at varetage begge ovennævnte udækkede forhold.</p> <p>Denne kunne bestå af Institutleder, sektionsleder, relevant studieleder, formand for bedømmelsesudvalg (uden stemmeret), samt mindst to menige medarbejdere fra det faglige miljø.</p> <p>Der ønskes input fra SU til ovennævnte skitserede model for IFS</p> <p>Processen omkring VIP-ansættelser blev drøftet og der var enighed om, at når ovennævnte vejledninger er endelige, skal der for IFS laves en intern proces ud fra SKKs oplæg.</p>
	<p>6. Evaluering og kriterier for de ordinære lønforhandlinger</p> <p>Udvalget drøfter hvilke kriterier, der skal ligge til grund for tildeling af tillæg ved lønforhandlingerne 2016.</p> <p>Kriterierne for lønforbedringer til lønforhandlingerne udskydes til næste møde og inden da høres miljøerne.</p>
	<p>7. Økonomistatus</p> <p>Herunder orientering om budgetproces ved Søren Kjærgaard for kommende år samt aktuel økonomistatus.</p> <p>Økonomistatus drøftes og tages til efterretning af SU</p> <p>Forecastet for i år tyder på et underskud på -4 mio. i stedet for +2,1 mio. Resultatet er dog endnu for usikkert. Budgettet tyder på at ramme ca samme niveau såfremt et underskud fastholdes. 2017 og 2018 ser positive ud.</p>



	<p>8. Den forestående MUS proces Tidsplan og indhold. Kommunikation i forhold til planen. Specifikt omkring indhold i forhold til at adressere forskning, undervisning og evaluering.</p> <p>SK ønsker en stærkere proces omkring MUS for VIP'er. Denne skal især rette sig mod det, der er universitetets primære opgaver.</p> <p>Udover de sædvanlige punkter bør samtalen involvere en opfølgning på årets konkrete forsknings- og uddannelsesaktiviteter i form af:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kursusledelse, timer og studenterevalueringer• Forskningsledelse• Ansøgninger, bevillinger, Phd'er, publikationer <p>SK erkender, at dette kan være vanskelige punkter i enkelte samtaler og at det kan medføre behov for en øget uddannelse af de MUS- ansvarlige. Det er vigtigt at samtalen uanset udgangspunktet bevæger sig frem mod en positiv diskussion af, hvordan der kan opnås fremskridt.</p> <p>Der ønskes en drøftelse af dette i udvalget</p> <p>For at MUS 2015 kan komme i gang, er det nødvendigt at gamle MUS-processor afsluttes i AUHRA. Der vil blive taget direkte kontakt til de, der endnu har åbne processer. Endvidere orienteres kort om, at der i den kommende psykiske APV, vil blive stillet spørgsmål om hvorvidt medarbejderne har haft MUS.</p> <p>SKK har drøftet med BMB at der skal være et stærkere fokus på opfølgning på årets konkrete forsknings- og uddannelsesaktiviteter (se ovenfor) med det formål at komme dybere ned i IFSs opgaveportefølje.</p>
	<p>9. Kommunikationsindsatsen En drøftelse af LSU's kommunikation.</p> <p>Der skal udarbejdes et kommunikationsoplæg til den kommende MUS-proces.</p>
	<p>10. Cases og erfaringer fra sektionerne</p>



	Udsættes til næste møde.
	11. Eventuelt

Appetitvækker:

Resumé af Ekstraordinært FSU møde 2. juni 2015.

Eventuel sammenlægning af SKT og Institut for Odontologi

Forslaget omfatter en samling af de to enheder til ét samlet institut, der favner de tandfagligeuddannelser og forskning, i såvel forebyggelse og behandling af tandsygdomme. Høringssvarene sammen med forslaget blev forelagt Aarhus Universitets bestyrelse til drøftelse og beslutning den 17. juni 2015.

Det aftaltes på mødet, at medarbejdersiden i FSU koordinerer høringssvaret, hvor såvel fordele som ulemper som FSU måtte se ved en sammenlægning mellem de to enheder skitseres, idet dekanen er forslagsstiller, og dermed part i sagen.

Resumé af FSU/FAMU temamøde om trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Formålet med et fælles temamøde for FAMU og FSU er at styrke samarbejdet mellem de to udvalg, herunder fælles mindset, videndeling og koordinering af indsatser for trivsel og psykisk arbejdsmiljø på HE. Målet er fastlagte fælles mål og rammer for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Chef for AU HR Organisationsudvikling og Arbejdsmiljø Anne Lindholm Behnk holdt et kort oplæg om emnet arbejdsmiljø, herunder Healths arbejdsmiljøstatistikker for 2014.

Med udgangspunkt i nedenstående tre spørgsmål drøftede mødedeltagerne gruppevis, hvad der skal gøres (mål) og hvordan det skal gøres (indsatser) for at styrke trivsel og psykisk arbejdsmiljø på HE.

- Hvordan styrker vi trivsel, arbejds glæde og psykisk arbejdsmiljø på HE?
- Hvem har ansvaret for vores trivsel og arbejdsmiljø?
- Hvad kan FAMU og FSU med fordel gøre sammen? Hvilke opgaver? Og hvordan? (f.eks. etablere fælles følgegruppe til psykisk APV 2016)

Det blev besluttet, at FSU og FAMU fremadrettet skal afholde et årligt fællesmøde med henblik på at målsætte og koordinere det fælles arbejde med trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Desuden etableres en psykisk



arbejds miljøfølgegruppe med dekan Allan Flyvbjerg som formand og Marianne Hokland som næstformand.

Resumé af HSU møde 29. juni 2015

Økonomidrøftelse

Årsrapporten for 2014 er godkendt i april. Resultatet er et minus på 12,4 mio.kr., hvilket anses for at være tilfredsstillende, da der var budgetteret med et underskud på 60 mio. kr.

[Link til Årsrapport 2014](#)

Vurderingen for 2015 er, at det økonomiske resultat går i nul, men historien viser, at AU er for optimistiske, når det gælder forbruget af eksterne midler.

Der blev stillet spørgsmål og kommentarer til budgettet:

- Hvordan tænkes de strategiske midler anvendt?
- En redegørelse for det langsigtede perspektiv i anvendelsen i første omgang i forbindelse med interdisciplinære centre.
- Muligheden for overførsel af midler
- AU's evne til at tiltrække eksterne midler.

Projektet ”Transparente og tydelige karriereveje for TAP-medarbejdere og –ledere”

Det har ikke været muligt at identificere og beskrive konkrete og fastlagte karriereforløb på AU, fordi der er meget stor forskellighed i arbejdsopgaverne for TAP-medarbejdere.

Rapporten fremhæver i stedet, at kompetenceudvikling hænger uløseligt sammen med karriereudvikling, og at karriereudviklingen skal sikres ved MUS og løbende udviklingsorienteret dialog. LSU'erne kan drøfte, hvordan man som leder kan understøtte kompetenceudviklingen. ASU og flere LSU har allerede taget hul på drøftelser om, hvordan man konkret kan gribe det an. Institutlederne har et stort ansvar for at vise, hvilken vej instituttet skal, da den enkelte forsker måske har et mere snævert blik inden for egen forskningsgruppe, når det gælder kompetenceudvikling for TAP. Rapporten kritiseredes for at være ukonkret.

Overenskomstfornyelse

Der sker en regulering af stillingsstrukturtillæggene. Der er aftalt en styrket indsats for at understøtte samarbejdet og det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Der er bl.a. bekymring for, at lektor- og professorlønningerne sækker agter ud, og at det kunne medføre problemer i forhold til at drive undervisning på højt kvalificeret niveau.