



**Møde den: fredag den 22. januar 2016,  
kl. 11.30-13.30  
Sted: 3410-345 Mødelokale (25), PÅ IDRÆT  
Møde i samarbejdsudvalget**

**REFERAT**

**Medlemmer:**

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

Dato:  
Sagsnr.:  
Ref:

Side 1/5

	<p>1. Godkendelse af dagsorden</p> <p>Under mødet er dagsorden ændret grundet tidspres og punkt om LSU-medlemmernes roller og ansvar udsættes.</p>
	<p>2. Godkendelse af referat</p> <p>Referatet er godkendt pr. 15. januar 2016 uden tilføjelser.</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!): <a href="http://health.medarbejdere.au.dk/raad-naevn-og-udvalg/samarbejdsudvalg/">http://health.medarbejdere.au.dk/raad-naevn-og-udvalg/samarbejdsudvalg/</a></p> <p>HSU-materiale findes her: <a href="http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/samarbejdsudvalg/moedemateriale-fra-2012-og-frem/">http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/samarbejdsudvalg/moedemateriale-fra-2012-og-frem/</a></p>
	<p>4. <b>Økonomistatus</b> v/ Inger Rønde</p> <p>Gennemgang af budget 2016, Bilag vedlagt.</p> <p>Besøg af Inger Rønde til fremlæggelse af status for budget for 2016.</p>



	<p>Budgettet gennemgås og her kan blandt andet bemærkes:</p> <p><u>Indtægter:</u> Generelt en udfordring at få bonus på medicinsk kandidatstudie. Formentlig vil fremdriftsreformen give IFS en bøde på omkring 400.000 kr. som i forhold til fakultets ca. 1.800.000 kr., er i den lave ende. Der gives 200.000 kr. i kompensation for estimeret barselsudgifter.</p> <p>Overenskomstforhandlinger har vist, at lønudviklingen i overenskomstforhandlingerne ikke var så høj som forventet, hvorfor bevillinger har været for store og pengene er trukket tilbage til staten.</p> <p>Samlede indtægter i alt ca. 160.000.000 kr.</p> <p><u>Udgifter:</u> VIP lønninger er faldende da der ligger en besparelse i 2016 og der holdes igen med at genbesætte stillinger. Det vurderes i ledelsen, hvordan der kan flyttes midler fra D-VIP området uden at opgaven flyttes til de fastansatte medarbejdere.</p> <p>Husleje, front- og backoffice: særlig Idræt har en stor udgift for leje, husleje er alt inklusiv, vand, varme, rengøring, vagtservice. Her ses der i ledelsen på de muligheder der fremover vil være for at arealoptimere.</p> <p>Samlede udgifter i alt ca. 160.000.000 kr.</p> <p><u>Øvrige bemærkninger:</u> Omprioriteringsbidrag hen over de kommende år er taget af rammen til færdiggørelsesbonus. Hvis der ikke leveres på studietiden vil der også her blive trukket på færdiggørelsesbonus.</p> <p>Der er sparekrav (omprioriteringsbidrag) også de næste tre budgetår. Der er iværksat tiltag mhp at klare denne opgave ved en række tiltag til at effektivisere og styrke uddannelserne, nye eksterne ressourcer etc.</p>
	<p>5. <b>PUNKT UDSAT</b></p> <p><b>”Guide til et godt SU-samarbejde” i proces</b> v/JJ, CB er ordstyrer</p> <p>Link: <a href="http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Samarbejdsudvalg/HSU/HSU_24082015_Bilag_3.1.2_bilag_til_bilag_3_Guide_til_et_godt_SU-samarbejde.pdf">http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Samarbejdsudvalg/HSU/HSU_24082015_Bilag_3.1.2_bilag_til_bilag_3_Guide_til_et_godt_SU-samarbejde.pdf</a></p> <p><b><i>Forventet tidsforbrug 1 time og medlemmerne bedes have gjort sig tanker over SU-medlemmernes rolle og ansvar, jf. nedenfor.</i></b></p> <p>Guiden er inddelt i 6 afsnit og de første tre afsnit vil blive gennemgået som særlige relevante for LSU på Folkesundhed hen</p>



	<p>over møder I 2016.</p> <p>På LSU-mødet i januar drøftes afsnit 2:</p> <p><b>SU-medlemmernes rolle og ansvar</b></p> <p>Med henblik på at tydeliggøre udvalgsmedlemmernes ansvar og opgaver foreslås følgende drøftet i samarbejdsudvalgene:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Hvad vil det sige at være medlem af et SU?</li><li>➤ Hvilke forventninger er der til udvalgsmedlemmerne, og hvad er deres ansvar?</li><li>➤ Hvordan forbereder udvalgsmedlemmerne sig til møderne?</li><li>➤ Hvordan bidrager SU-medlemmer til interessante og relevante dagsordenspunkter?</li><li>➤ Hvordan ønsker udvalgsmedlemmerne, at der skal kommunikeres internt i samarbejdsudvalget, herunder evt. brug af intranet?</li><li>➤ Hvordan kommunikeres til kollegaer, som ikke er medlem af samarbejdsudvalget?</li><li>➤ Hvordan skal der orienteres om relevante emner fra andre fora, fx arbejdsmiljøudvalg, institutfora, akademisk råd mv. (fx orienteringspunkt på dagsordenen, link til referater o.lign.)</li></ul>
	<p><b>6. Orientering om ledelsesændringer v/ SKK</b></p> <p>SKK gav en kort orientering om de kommende ledelsesændringer, herunder at Helle Terkildsen Maindal, Lektor og sektionsleder på sundhedsfremme og sundhedsvæsen går ned i tid til 20% og fratræde opgaven som sektionsleder.</p> <p>Stillingen som Institutleder er i opslag og frist for ansøgning er den 6. marts. Dekan Allan Flyvbjerg har udarbejdet opslaget og instituttets sektionsledergruppe har møde den 27. januar med henblik på at opnå en fyldestgørende beskrivelse af Institut for Folkesundhed i opslagsteksten. (teksten er efterfølgende rettet til og Sektionsleder Torben Sigsgaard er ligeledes indtrådt i ansættelsesudvalget.)</p>
	<p><b>7. Høring om revideret Personalepolitik</b></p> <p>Høringsfrist 22. februar 2016</p> <p>Efter en omfattende evaluering af AUs personalepolitik i</p>



	<p>2014-2015 i både samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen besluttede HSU i juni 2015, hvilke konkrete ændringer, der skulle foretages i personalepolitikken. En arbejdsgruppe nedsat af HSU har efterfølgende bearbejdet personalepolitikken i overensstemmelse hermed.</p> <p><u>Høringsspørgsmål</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kan den reviderede personalepolitik anvendes bredt på universitetet og fungere som det fælles personalepolitiske fundament, der bidrager til at gøre AU til en god arbejdsplads?</li><li>2. Giver den reviderede personalepolitik plads til lokal udmøntning?</li></ol> <p>Bilag: Udkast til revideret personalepolitik Nuværende personalepolitik</p> <p>Meget generelle formuleringer og LSU-medlemmerne er enige om, at det er vanskeligt at være uenig. Det bemærkes, at den nye personalepolitik i høj grad åbner op for lokale politikker på hvert institut.</p> <p>AD 1: Ja, den er så bred, at vi kan anvende den som udgangspunkt for den lokale personalepolitik på Folkesundhed. Det ses ikke umiddelbart, at den nye personalepolitik vil være en forhindring for en lokal udmøntning på Folkesundhed. Udmøntet korrekt, vurderes det, at den nye personalepolitik kan gøre AU til en bedre arbejdsplads.</p> <p>AD 2: Ja, se ovenfor.</p>
	<p><b>8. Evt.</b></p>

## Appetitvækker:

### Resumé af ekstraordinære FSU møde den 14. december 2015

- Dekanen orienterede om fakultetets økonomi for 3. kvartal i 2015, herunder at Health ikke lever op til resultatmålet i 2015 på 8 mio. kr. På nuværende tidspunkt forventes det, at økonomien balancerer i nul. De budgetterede besparelser på lønudgifter fra 16-19 forventes at kunne opnås ved blandt andet udgiftstilpasning for eksempel ved manglende (gen)besættelse af stillinger, ophør af tidsbegrænsede stillinger.



- Dekanen informerede om at fakultetssekretariatet per 1. januar 2016 integreres i administrationscenteret. Chefrådgiverfunktionen på Health nedlægges i den forbindelse og erstattes af en funktionschef for fakultetssekretariatet med ledelsesmæssig dobbeltreference til dekanen og administrationschefen.
- FSU drøftede handlingsplanen for flere kvinder i forskning 2016-2020 og tilkendegav deres respekt for intentionerne bag handlingsplanen. FSU understregede vigtigheden af, at der særligt på institutniveauet til stadig er fokus på emnet. FSU havde ikke øvrige bemærkninger til planen.

#### **Resumé af HSU møde 26. november 2015**

- Vedr. Økonomi: Niels Jørgen Rasmussen afsluttede med, at der samlet set er ro omkring 2016, og at der fra begyndelsen af året skal arbejdes med/udarbejdes en plan for, hvordan udgifterne konkret skal reduceres fra 2017 og frem. ALF bemærkede, at den fremadrettede økonomiske situation er alvorlig, men at AU' s afsæt for at klare udfordringerne er gode. ALF opfordrede til, at alle HSU-medlemmer bidrager med at kommunikere dette. Hele universitetssektoren står lige nu overfor at skulle tilpasse og effektivisere efter en lang periode med vækst på uddannelsesområdet, og det er vigtigt at styre roligt igen - nem dette. På spørgsmål fra HCS oplyste BBN, at han ikke vurderer, at udgiftstilpasningen kan ske uden afskedigelser, men at det vil komme til at ske løbende og ikke som en større afskedigelsesrunde. Mulighederne for manglende (gen)besættelse af stillinger, ophør af tidsbegrænsede stillinger og frivillige ordninger er også muligheder, der kan komme langt med i tilpasningen.