

**Møde den: 7. marts 2017 kl. 10.00-12.00**  
**Katrinebjergvej 89F, bygning 5132, lokale 229**  
**Samarbejdsudvalget, Administrationscenter Health**

Referat

**Deltagere:** Steen H. Jakobsen, Jesper Kittelmann (suppleant for Søren Dam), Mads Rasmussen, Lene Bøgh Sørensen, Sidsel Lindberg Tefre, Damian A. H. Goldberg, Antonio Sylvester, Eva Nykjær, Henriette Stevnhøj, Maja Skrydstrup, Emil Hornung-Nissen, Birgit Honoré, Karoline Engsig-Krarup (suppleant for Hanne Christensen)  
**Afbud:** Hanne Christensen, Nete R. Dorff-Hansen, Søren Dam

**Sekretær:** Anne Brønden

## 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

Formanden og næstformanden vurderede forud for indeværende møde, at der ikke var grundlag for et fællesmøde med LAMU denne gang. Det vil der være næste gang (d. 30. maj) hvor Psykisk APV og sygefraværstatistik kommer på dagsorden. Formanden oplyste til orientering, at statistikken siger 12 sygedage pr. medarbejder for Administrationscenter HE (herefter ADM HE) – gennemsnittet dækker over både korttids- og langtidsfravær og samtlige personalekategorier og skal derfor analyseres nærmere.

Dato: 14. marts 2017

Ref: AB

Side 1/5

## 2. Økonomi – Orientering

Formanden gennemgik primært den blå søjle i ADM HEs regnskab for 2016 (bilag 1 ØR4 2016) og forklarede, hvordan rammeflyt (lønflyt) kompenserer for lønudgift i et administrationscenter, som ikke har øjensynlige indtægter.

Derudover fremgik det af gennemgangen, at ADM HE er kommet ud med et overskud på 402.000 kr. før finansielle poster.

Overskuddet går i dekanens 'kasse' og vil indgå som en del af det samlede resultat. Fakultetet kommer fornuftigt igennem 2016. Den positive økonomiske effekt, andre fakulteter har oplevet i forbindelse med fremdriftsreform 1, ses dog ikke på samme måde på Health på grund af dimensioneringen.

Antonio Sylvester spurgte til, om overskuddet på 402.000 kr. betyder, at ADM HE så vil tildeles et tilsvarende mindre beløb næste gang. Dette blev afvist af formanden.

Jesper Kittelmann bemærkede, at AC HE har en tom intern opsparing ifølge bilag 1, hvorimod der er 608.000 kr. på den interne opsparing i fakultetssekretariatet. Formanden forklarede, at opsparingen i fakultetssekretariatet indeholder ikke-udnyttede projektmidler (USM,

*Universitetsledelsens Strategiske Midler*), og at det dermed skal ses som en fiktiv opsparring.

Side 2/5

Damian Goldberg ytrede et ønske om, at der gives en kort introduktion til økonomi (af læsning af tabeller m.v.) ved etablering af nyt LSU. Ønsket blev imødekommet af formanden.

Første opfølgning på budget for 2017 vil blive behandlet i LSU, når ØR1 foreligger, og det vil dermed komme med på næste møde.

Formanden åbnede op for en drøftelse af, hvordan vi på bedste vis imødekommer de besparelseskra, ADM HE står over for de kommende år (2,1 millioner årligt i 2018 og 19), på det kommende møde, herunder en drøftelse af kriterier, der kan bringes i anvendelse i tilfælde af økonomisk betingede personaletilpasninger. Damien Goldberg tilkendegav, at det var en god ide at gøre dette i "fredstid".

Afslutningsvist spurgte Damian Goldberg ind til økonomien vedr. byggeriet på Biomedicin. Ifølge formanden mangler der stadig penge til inventar mv.

### **3. Tema: Kompetenceudvikling – præsentation og drøftelse**

Formanden præsenterede kort notatet vedr. kompetenceudvikling og – afklaring udarbejdet af Henriette Stevnhøj, Damian A. H. Goldberg og Steen H. Jakobsen (*Bilag 2: Rammer for kompetenceudvikling og –afklaring i AC HE*), og der blev åbnet op for kommentarer hertil.

Jesper Kittelmann henviste til [Personalepolitikken på AU](#) (afsnit 5, *Kompetence- og karriereudvikling*) om, at det er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere at sikre kompetenceudvikling, der imødekommer såvel AUs behov som medarbejdernes individuelle og faglige udvikling og ytrede et ønske om at 'bløde' følgende sætning 'op':

*Præmissen for kompetenceudvikling er, at det understøtter ADM HE og den enkelte afdelings opgaver, mål og rammer (bilag 2, s. 2)*

Der var et generelt ønske om at ændre ordlyden, og det blev imødekommet af formanden. Det blev besluttet, at ordet "Præmis" erstattes med en mere blød formulering, så det ikke konflikter med Personalepolitikken. Damian Goldberg bemærkede, at der med fordel kan henvises til Personalepolitikken på AU i notatet, hvilket blev besluttet.

Jesper Kittelmann rejste desuden et forslag om, at medarbejderes kurser kortlægges lokalt som incitament til blandt andet sidemandsoplæring (jf. lederkredsens opgave om at *samle op på kompetenceudviklingsønsker og lave en samlet prioritering af indsatser*, bilag 2, s. 4). Damian Goldberg samstemte i, at et lokalt overblik over kompetencer giver god mening.

Formanden appellerede til, at behovet for at kortlægge kompetencer lokalt afdækkes, før der aftales metoder og modeller. Udgangspunktet er, at kompetencer afdækkes på afdelingsniveau, men spørgsmålet er, hvordan det foldes bedst ud.

Det blev besluttet, at en drøftelse af kompetencekort finder sted på næste møde, og at bilag 2 revideres og rundsendes af formanden. Det blev tilføjet som rettelse til notatet, at forkortelsen for ADM HE bør være gennemgående.

Henriette Stevnhøj bemærkede desuden, at placeringen af dokumentet bør være mere synlig, og der var enighed om, at det skal distribueres ud til medarbejderne via funktionscheferne.

#### **4. Opfølgning på årets MUS og Kompetenceudviklingsindsats - drøftelse**

Formanden refererede fra lederkredsen, at alle kom i mål med sidste års MUS, og at der var gode snakke, herunder særligt omkring kompetencer, digitalisering og fælles kompetenceudvikling. Formandens oplevelse var desuden, at der har været en bedre proces og større sikkerhed omkring opfølgning end tidligere.

Damian Goldberg bemærkede, at der på formødet var enighed om, at MUS-processen var mere vellykket i 2016 end i 2015, og at der var en generel tilfredshed med processen denne gang. Det bemærkedes desuden, at alle ikke har brugt den digitale understøttelse, men at det ville være oplagt at opfordre til brug af AUHRA i forbindelse med MUS fremadrettet.

#### **5. Evaluering af LSU-arbejdet – drøftelse**

Sidsel Lindberg Tefre foreslog, at evalueringen blev taget i plenum i stedet for i grupper, hvilket blev besluttet rundt om bordet.

##### SU-medlemmernes rolle og ansvar

Damian Goldberg bemærkede, at man som LSU-medlem repræsenterer sine kollegaer og derfor sørger for at indhente punkter, tydeliggør at man er medlem og tager tingene videre. Dagsorden og referater udsendes til afdelingen, og evt. tages punkter op på afdelingsmøde. Sidsel Lindberg Tefre supplerede, at man som medarbejderrepræsentant (og ikke samtidigt TR) skal være *committed* til opgaven. Antonio Sylvester bemærkede, at medlemsskabet betyder medindflydelse og -inddragelse.

Der var enighed på B-siden om, at formødet forinden LSU-mødet fungerer godt.

Henriette Stevnhøj bemærkede, at der er en uklarhed omkring, hvornår afrapporteringen til øvrige medarbejdere bør foregå (før eller efter endeligt referatet forelægges). Der er umiddelbar en tilslutning til at afvente endeligt referat.

Emil Hornung-Nissen bemærkede, at der ikke kommer inputs til dagsorden fra øvrige medarbejdere.

Formanden appellerede til, at der er flere, der siger noget til LSU-møderne. Birgit Honoré supplerede i forlængelse heraf, at gruppearbejdsformen under dette punkt netop skulle fordre mere involvering og dynamik.

Der var enighed om, at afprøve andre former, såsom gruppearbejde, fremadrettet for at skabe mere dialog på møderne.

#### Formandskabernes rolle og ansvar

Formanden og næstformanden afholder formøde ca. to uger før LSU-mødet, hvilket ifølge formanden fungerer godt.

Kompetencedelen skal præciseres og lægges ind i årshjulet.

Jesper Kittelmann appellerede til, at fortrolighed skal tydeliggøres, så der ikke bliver meldt fortrolig information ud i afdelingerne.

Henriette Stevnhøj bemærkede, at der med fordel kan arbejdes med formen for tilbagemelding til øvrige medarbejdere. Det blev foreslået, at der distribueres et nyhedsbrev eller en kort video med formand/næstformand med highlights. Der var enighed om, at der kan arbejdes med formen for afrapportering.

#### Sekretariatsbetjening

Der blev udtrykt tilfredshed med kvaliteten af dagsorden og referat.

Der var enighed om, at et samlet dokument med dagsorden og bilag (PDF) fremadrettet sendes rundt, frem for separate filer.

Derudover blev der udtrykt et fælles ønske om et link til hjemmesiderne for ASU, HSU og FSU ved udsendelse af dagsorden/referat, så alle har mulighed for at orientere sig i referater fra øvrige samarbejdsudvalg.

Muligheden for kortere responstid for udsendelse af referat undersøges desuden.

#### Årshjul, årsplaner og planlægning af møder

På B-sidens formøde orienteres der fra HSU og ASU, da Damian Goldberg m.fl. er deltagere her, men der blev ytret et ønske om mere opmærksomhed på orienteringen af LSU fremadrettet.

## **6. Orientering om igangsættelse af lønforhandlingsrunden**

Ansøgningsfristen udløb pr. 1. marts. Formanden udtrykte en forventning om, at alle lønforhandlinger er på plads inden 1. maj.

Formanden orienterede om, at der i år ca. er indkommet 125 ansøgninger (i forhold til ca. 90 sidste år), imens puljen er af samme størrelse (i 2016 var puljen opdelt i 0,4% til varige tillæg og 0,2% til engangsvederlag, det er ikke tilfældet for dette års pulje).

Formanden opfordrede til, at det i forbindelse med evalueringen af lønforhandlingsrunden drøftes, hvorvidt intentionen er at løfte de mange eller de få.

Side 5/5

## 7. Eventuelt

- Formanden orienterede om, at der ikke er nogen aftale på AU om, at medarbejdere kan gå til læge og få en gratis influenzavaccine
- Opfølgning på håndsprit – der er kommet beholdere op de fleste steder, men ikke umiddelbart i HE Studier. Det undersøges nærmere af medlemmer fra HE Studier
- Antonio Sylvester indskød, at der er kommet et nyt eksamenslokale, som har afhjulpet et logistikproblem for medicinere til eksamen
- Formanden bemærkede afslutningsvist, at den nye dekan snarligt bydes velkommen (d. 3. april)