



**FSU møde den: 5. februar 2018, kl. 8.00-10.00**

**Mødelokale: 1242-616**

**Fakultetets samarbejdsudvalg**

**REFERAT**

**Deltagere:** Lars Bo Nielsen, Steen Harrit Jakobsen, Thomas G. Jensen, Christian Lindholst, Siri Beier Jensen, Inger Merete S. Paulsen, Bertha Beck Mortensen, Søren Dam, Pernille Kiss Hansen, Helle Damkier, Steffen Junker, Jens Heidmann, Birgit Honoré

Afbud fra: Karoline Engsig-Karup, Nini Kyvsgaard, Kristjar Skajaa, Kira Sonnichsen Graahede

Referent: Anne Anker-Møller

Dato:  
Ref: BH/aam

Side 1/7

### **1. Til beslutning: Godkendelse af dagsorden**

Dagsorden blev godkendt.

### **2. Til beslutning: Godkendelse af referat fra møde den 11. december 2017**

Referatet blev godkendt

### **3. Til orientering: Fakultetets økonomi**

Indledningsvist orienterede dekanen kort om fakultetets økonomi. Dekanen oplyste, at der i tiden afholdes en ekstra runde af dialogmøder med institutterne med fokus på realistiske økonomiske handleplaner. Der foreligger derfor endnu ikke reviderede budgetter for alle fakultetets institutter og enheder, som kan deles med Fakultets Samarbejdsudvalg.

Dekanen oplyste yderligere, at årsresultatet endnu ikke foreligger. De foreløbige resultater for Healths institutter og enheder tyder på, at alle har klaret sig bedre end forventet. Dette giver Health en buffer i forhold til faldende studieindtægter, hvor særligt tandhospitalets erhvervsuddannelser er udfordret. Her kan tilpasninger ikke udelukkes.

Byggerierne på Health er ligeså en budgetmæssig udfordring. Jens Heidmann spurgte til, hvorvidt der kommer flere udgifter i forbindelse med byggeriet end forventet. Hertil svarede dekanen, at Skou-bygningen formentlig holder budgettet. Budgettet omkring renoveringen af Bartholin-bygningen er dog stadig forbundet med en vis usikkerhed. Men indtil videre forventes, at budgettet holder – dette ikke mindst set i lyset af den store hjælp fra Aarhus Universitet. Institut for Biomedicin har endvidere besluttet, at fraflytte anatomi-komplekset (med undtagelse af undervisningslokalerne). Bygningerne bliver afgivet til uni-

versitetet, hvilket betyder en væsentlig huslejereduktion for Health. Hvad forskningsfløjen i anatomi-komplekset skal bruges til, har Universitetet endnu ikke besluttet.

#### **4. Til orientering: Lønforhandling 2018**

Dekanen orienterede om den ordinære runde lønforhandlinger, som bliver skudt i gang primo marts 2018 jf. tidsplanen (bilag 2).

Lønforhandlingsperioden er 1.4.2017 til 31.03.2018. De forhandlede lønforbedringer træder i kraft med virkning fra 1.4.2018.

Alle forhandlinger foretages i 31.03.2012 niveau – bortset fra engangsvederlag, der vil være i aktuelt niveau. Som udgangspunkt er alle tildelte tillæg pensions- givende, dog er engangsvederlag ikke pensionsgivende.

Ydermere fortalte dekanen, at de årlige lønforhandlinger foregår decentralt (ved hhv. institutleder, administrationschef samt for CESU's vedkommende via prodekan for uddannelse. Dekanater forhandles af dekanen.

Universitetsledelsen har fastsat rammen for lønforhandlingerne 2018. Forhandlingsrammen er således, at lønforhandlingsbudgettet er op til 0,7% af lønsummen til kvalifikationstillæg, omklassificeringer og engangsvederlag.

Bertha B. Mortensen udtrykte tilfredshed med, at udmeldingen i år ikke er delt op i engangsvederlag og varige tillæg.

Steffen Junker indledte en dialog omkring de løbende lønforhandlinger – herunder hvorledes den nuværende proces er, og hvorvidt denne kan forbedres/gøres mere smidig.

Steffen Junker udtrykte et ønske om, at de løbende lønforhandlinger afklares ved et ugentligt forhandlingsmøde mellem de enkelte TR og institutlederne bistået af HR. På nuværende tidspunkt opleves HR som en mellemmand i processen, og Steffen Junker savner direkte kontakt med institutlederen.

Hertil tilføjede Steen H. Jakobsen, at det er vigtigt, at HR er inde over lønforhandlingerne, idet HR sikrer, at der er en ensartet løndannelsen både lokalt og på tværs af universitet.

Christian Lindholst udtrykte bekymring for – forudsat nogle af de nuværende led i processen fjernes – at den enkelte leder vil få mange spørgsmål, som HR hidtil på lederens mandat har håndteret. Desuden vil et ugentlig møde være meget tidskrævende i en i forvejen presset kalender.

Thomas G. Jensen påpegede supplerende, at den enkelte tillidsrepræsentant kun skal varetage én gruppes interesser – som leder har vi over 15 forskellige faglige organisationer at forholde os til. Derfor er det afgørende, at HR klæder os godt på, og hjælper os ved at understøtte lønforhandlingsprocessen. Samtidig er han enig i at se på, om processen kan gøres mere smidig.

Birgit Honoré supplerede med at sige, at HR's understøttelse af lønforhandlingsprocesserne i hvert enkelt tilfælde sker på mandat fra ledelsen. Og tillidsrepræsentanterne kan – uanset at HR understøtter lønforhandlingsprocessen – til enhver tid tage kontakt til institutlederen, hvis de finder det relevant.

Bertha B. Mortensen gav udtryk for, at der skal værnes om tilliden, og at regelsæt ikke skal hindre denne tillid.

Hertil understregede dekanen, at HR gør dét, som HR skal – HR har ikke bestemt reglerne, det er overenskomstbestemt – og vi skal jo ikke gå imod vores overordnede, fælles system.

Dialogen fortsatte, og Jens Heidmann fremhævede, at han savner, at lønforhandlingen har karakter af forhandling – på nuværende tidspunkt begrænser lønsummen forhandlingen, og vi mister helhedsbetragtningen.

Hertil var dekanen enig i, at der forhandles om meget lidt – dette er dog et vilkår. Det er vigtigt med transparens, samtidig med at den enkelte medarbejder anerkendes for sin indsats.

Steen H. Jakobsen tilføjede "HR fortæller ikke, hvad man må og ikke må – HR er ikke en styrende faktor." Han udtrykte enighed i, at der bruges mange ressourcer på at forhandle om små midler. Det er dog vilkårene - der er få midler til forhandling. Det er hårdt arbejde for både ledere og tillidsrepræsentanter, men på trods af det, så lykkedes det med nogle gode processer.

#### **5. Status på MUS/GRUS/kompetenceudvikling til HSU**

HSU har besluttet er der til den årlige opsamling på MUS/GRUS og kompetenceudvikling, at der i 2018 skulle foreligge en kort skriftlig redegørelse til HSU fra hvert hovedområde.

I den forbindelse har formandsskabet for FSU besluttet, at der på dette FSU møde skulle dagsordensættes en kort orientering om emnet – og alle institutter/enheder på HE er i den forbindelse blevet bedt om, at fremsende en kort statusredegørelse.

Nedenstående ses en samlet, overordnet status på MUS/GRUS/kompetenceudvikling - med afsæt i institutternes og enhedernes tilbagemelding. Status videreformidles til HSU:

##### *1. Udviklingen i kvalitet og omfanget af MUS – herunder ph.d.-området*

Generelt for Health: Hovedparten af institutter/enheder ved Health benytter nu AUHRA som rapporteringssystem og alle bruger AU's MUS koncept som materiale for afviklingen af MUS.

Indtrykket er, at alle får tilbudt MUS (og nogen steder GRUS) og de fleste tager imod tilbuddet. Materialet fungerer godt og suppleres med ekstra temaer som opfølgning på Psykisk APV og/eller temaer som er aftalt på et LSU møde ved igangsættelsen af årets MUS runde.

MUS-runden er endnu ikke helt afsluttet på alle Institutter/enheder

Særligt for IOOS: Der afholdes MUS med alle medarbejdere (GRUS for de kliniske lærere/DVIP). Særlig afklaring af MUS for ph.d.-studerende har været drøftet i forskningsledergruppen. Efterfølgende er det blevet meldt ind fra hver enkelt sektion, om det er hovedvejleder eller professorerne, som afholder MUS for den enkelte ph.d.-studerende.

Særligt for Biomedicin: Afviklingen af MUS-runden 2017 kom lidt senere i gang end planlagt (oktober 2017), idet instituttet skulle have medarbejder og ledere knyttet sammen i AUHRA, så MUS-runden kunne gennemføres med IT-

understøttelse. Dette var aftalt i LSU for at sikre muligheden for opfølgningen på afholdelsen af samtalerne i grupperne.

Særligt for Retsmedicin: Ph.d. tilbydes i vidt omfang MUS, men enkelte samtaler kan være irrelevante, da de falder sammen med statussamtaler i det almindelige ph.d. forløb.

Særligt for CESU: De Ph.d-studerende kan vælge om samtale holdes ved hovedvejleder eller leder.

Særligt for IKM: Flere steder afholdes også GRUS – det gør sig særligt gældende i gruppen af eksterne lektorer og kliniske lektorer og på Regionshospitalerne. Ph.d tilbydes ikke en regulær MUS af respekt for, at der løbende er vejlednings – og opfølgningssamtaler, som berører MUS-emner. Ønsker en Ph.d.-studerende MUS med en anden en hovedvejleder, kan den Ph.d. studerende henvende sig til institutleder og bede om en MUS med en anden person end hovedvejleder (denne praksis aftalt med LSU og TR).

*2. Resultat af særlig indsats i forhold til APV's resultat vedr. MUS (fx. god omgangstone)*

Generelt for Health: Alle Institutioner/enheder har haft fokus på et eller flere temaer som led i deres lokale opfølgning på MUS. Specifikt i ift. god omgangstone pågår der stadigvæk dialog i de forskellige enheder.

Særligt for CESU: Som opfølgning på psykisk APV har CESU afholdt flere møder, hvilket bl.a. omfattede et dybdegående arbejde med AU's 8 normer for det daglige arbejdsliv. Ligeledes indgik elementer heraf på centrets årlige seminar i 2016. Dette har bl.a. resulteret i etablering af et internt nyhedsbrev, justering af mødestrukturen samt opprioritering af sociale arrangementer. Initiativer har til formål at imødekomme målsætningerne om at fremme anerkendelse og generel trivsel samt god ledelse i dagligdagen.

Særligt for Klinisk: Den psykiske APV på IKM gav anledning til, at instituttet sammen med LAMU har iværksat forskellige initiativer til at forbedre de ph.d.-studerendes trivsel, herunder eksempelvis oplæg og tilbud om kurser i Mindfulness. Institutlederen har desuden i samarbejde med ph.d.-skolen skærpet overfor alle hovedvejledere, at emner omkring trivsel og stress skal adresseres på vejledersamtaler og ikke mindst ved midtvejsevalueringen.

*3. Hvordan fungerer opfølgningen på MUS i hverdagen*

Generelt for Health: Der følges løbende op på aftaler. Nogle enheder systematiserer opfølgning via 1:1- samtaler.

Særligt for CESU: Ved MUS-runden i 2017 blev det besluttet at indføre jævnlige 1:1 -møder mellem medarbejdere og leder for at sikre en kontinuerlig opfølgning på MUS samt øvrige relevante forhold. Initiativet er igangsat i januar 2018, hvorfor det endnu er for tidligt at vurdere effekten heraf. Initiativet skal ses i sammenhæng med målsætningen om at forebygge stress samt fremme god ledelse i dagligdagen.

#### *4. Kompetence- og karriereudvikling*

Generelt for Health: Kompetence- og karriereudvikling indgår som faste element ved MUS-samtalerne på Health. Alle institutter/enhed har afsat midler til kompetenceudvikling i deres budgetter.

Særligt for Administrationscentret: I 2017 har der været fokus på at arbejde smartere med Microsoft Office pakken, herunder brugen af One Note. Det har været til stor gavn for AC HE. Derudover arbejdes der med procesoptimering og projektarbejde på tværs af centret, både som kompetenceudviklingstiltag og via projektarbejde.

Særligt for CESU: Centret har opgaver både inden for forskning, undervisning og udvikling/rådgivning, hvilket søges tilgodeset ved kompetence- og karriereudvikling af medarbejderne. Der afsættes årligt ressourcer til dette formål, hvilket omfatter såvel deltagelse i konferencer, netværk og øvrige kompetenceudviklingsaktiviteter som eksempelvis kurser.

Særligt for Klinisk: Instituttet har i samarbejde med LSU besluttet at fastholde en pulje til kompetenceudvikling for instituttets AU-ansatte TAP i erkendelse af, at disse grupper ofte har haft svært ved at søge midler til kompetenceudvikling. TAP-puljen kører nu på 2. år og støtter en bred vifte af kompetenceudviklingsønsker og tiltag blandt instituttets TAP'ere og er således en stor succes.

Særligt for Biomedicin: Instituttet har blandt andet haft nedsat en LSU arbejdsgruppe som har arbejdet med kompetenceudvikling. Arbejdet er udmundet i en plan for interne kurser til laboranter/bioanalytikere.

Særligt for IOOS: Der har blandt andet i 2017 været søgt og bevilliget midler fra Statens Kompetencefond, hvilket muliggjorde at alle medarbejdere har været tilbudt deltagelse i et 2-dages seminar (30. nov./1. dec. 2017) omhandlende anerkendende kommunikation/god omgangstone, respekt, tillid, ligeværd og samarbejde.

Efter gennemgangen af de overordnede tilbagemeldinger var dekanen nysgerrig på, hvorvidt laborantkurserne kan afholdes på tværs af fakultetet. Der er laboranter på flere institutter; Klinisk, Biomedicin, IOOS mv. Såfremt der er et stort behov, kan kurserne med fordel tilbydes på tværs af fakultetet og skabe værdi for flere.

Dette var Søren Dam enig i – hvis kompetenceudvikling køres mere centralt, så kan man bedre sikre, at der er deltagere nok til oprettelse af et kursus – det er ærgerligt, hvis et kursus ikke bliver til noget.

Der var en generel drøftelse af vigtigheden af kompetenceudvikling, og det blev nævnt, at HR (Udvikling og Arbejdsmiljø) er meget behjælpelig med efterspurgte kurser. Hertil foreslog dekanen, at "kompetencer" bliver en temadrøftelse på FSU. I forlængelse heraf blev foreslået, at Gertrud Tefre, leder af Udvikling og Arbejdsmiljø, på et kommende møde inviteres til at fortælle om, hvilke muligheder der er inden for kompetenceudvikling. FSU-medlemmerne kan dernæst videreformidle de centrale pointer til LSU'erne.

## **6. Til drøftelse: Evaluering af FSU's arbejde**

FSU drøftede – på baggrund af input fra tematiseret gruppearbejde - sit arbejde med henblik på at fastholde gode erfaringer og udvikle samarbejdet. Drøftelserne tog afsæt i emnerne: *kommunikation, mødeindhold og årshjul* samt *mødeledelse*.

Generelt var der bred enig om, at der ikke er behov for en stor ændring i forhold til kommunikationsdelen. Christian Lindholst fremhævede, at det er meget forskelligt fra person til person, hvor meget man har lyst til at vide om FSU. Og den enkelte medarbejder har også selv et ansvar for at finde information.

I forlængelse af drøftelsen af kommunikation udsprang et potentielt tema i FSU regi "Hvordan modtager vi nye medarbejdere?" For ved nye medarbejdere, hvor de kan finde information, og hvorledes de kan bruge samarbejdsudvalgene? Hertil foreslog Steffen Junker, at nye medarbejdere lokalt inviteres med til frokost.

Ydermere foreslog Bertha B. Mortensen, at der arrangeres rundvisning på tværs af faggrupper (VIP som TAP) – alle er i samme båd på en ny arbejdsplads, og der kan således deles erfaringer.

Endvidere var der enig om, at mødeindhold og årshjul for FSU er dækkende for samarbejdsudvalget arbejde. Det blev pointeret, at de fremadrettede fællesmøder FAMU/FSU skal bruges til fælles temadrøftelser, og ikke kun temaer omhandlende arbejdsmiljø. Det er vigtigt at drøfte temaer, som er relevant både for FSU og FAMU.

I forbindelse med mødeledelse foreslog Thomas G. Jensen og Bertha B. Mortensen, at man prøvede med en skiftende mødeleder. Dette tilsluttede dekanen sig – han har også været vant til skiftende mødeleder. Det blev besluttet, at prøve at dele mødeleder-rollen mellem formandsskabet (dekan og næstformand).

## **7. Til drøftelse: Emner til temadrøftelse**

Yderligere tre temaer blev tilføjet temakassen; Kompetenceudvikling, "Hvordan modtage vi nye medarbejdere og Internationalisering.

Forslag til temaer kan løbende fremsendes til sekretariatet ([bh@sun.au.dk](mailto:bh@sun.au.dk)).

## **8. Mødekalender 2018**

Mødekalenderen for FSU samt fællesmøder i 2018 ser således ud:

**FSU møde 5. februar 2018**

**Fællesmøde FAMU/FSU 19. april 2018**

**Fællesmøde FAMU/FSU 24. september 2018**

**FSU møde 29. november 2018**

## **9. Eventuelt**

Under eventuelt efterspurgte Steffen Junker en fakultetspolitik for håndtering af tyveri (eksempelvis computere). Hertil svarede dekanen, at han ikke betragter dette som et fakultetsanliggende, men derimod som et lokalt anliggende, der bedst drøftes i LSU-regi.

Afslutningsvist sagde Steen H. Jakobsen tak for et godt samarbejde i FSU, idet det var hans sidste FSU-møde, inden han stopper som administrationschef. FSU takkede ligeså for godt samarbejde.

---

---

---