



Møde den: 22. oktober 2018, kl. 12.30-13.45
Mødelokale: Aud. 3, bygning 1613 lokale 109
Fakultetets samarbejdsudvalg

REFERAT

Lars Bo Nielsen, Nikolaj Harbjerg, Thomas G. Jensen, Christian Lindholst,
Bettina Grumsen, Inger Merete S. Paulsen, Lone Hanberg Sørensen,
Søren Dam, Pernille Kiss Hansen, Helle Damkier, Karoline
Engsig-Karup, Birgit Honoré

Afbud fra: Sebastian Udholm, Bertha Beck Mortensen, Steffen Junker
Referent: Christoffer Madsen Raben

Dato:
Ref: BH/cra

Side 1/4

1. Til beslutning: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt

2. Til beslutning: Godkendelse af referat fra møde d. 19. april 2018

Referat blev godkendt. Dekanen noterede, at der i forhold til referatet fra det foregående møde er kommet en ændring i forbindelse med de nye rekrutteringsnormer. Det drejer sig om, at det nu er besluttet, at prodekanen også sidder med til ansættelsessamtaler ved fastansættelse på lektorniveau.

3. Til orientering: Fakultetets økonomi

Administrationschefen orienterede om fakultetets økonomi. ØR3 rapporten er blevet til i en 'bottom-up' proces dvs. på baggrund af dialog med institutterne. I primobudgettet forventede Health et underskud på 10 mio. kr. for 2018, hvilket i ØR3 fortsat vurderes at blive resultatet.

Det forventede underskud er resultatet af en strategisk plan, da Fakultetet pga. tidligere års overskud har en opsparring på ca. 30 millioner kroner. Det estimerede underskud er således udtryk for, at de opsparrede midler aktiveres.

ØR3 viser, at institutterne har øget forbruget af eksterne midler i forhold til de foregående år. Forbrug af eksterne midler er således ift. primobudgettet blevet opskrevet med 12 mio. kr. både ved ØR1 og ØR3.

Finanslovstilkuddene forventes at falde med 4 mio. kr., hvilket bl.a. er udtryk for, at der er indregnet en forventet dispositionsbegrænsning på 8 mio. kr., da den generelle pris- og lønudvikling ikke har været så høj som forventet på budgetlægningsstidspunktet.

Administrationschefen bemærkede, at der synes at være en god balance i både fakultetets og institutternes økonomi og de enkelte institutter arbejder målrettet med de økonomiske planer som er blevet lagt.

Den kommende budgetproces for 2019 skal fastholde fokus på økonomisk balance og samtidig skal der være plads til at investere i udvikling. Kort sagt handler det om at kombinere økonomisk ansvarlighed med et stadigt højt ambitionsniveau for vækst i fakultets aktiviteter.

4. Til orientering: Evaluering af lønforhandling 2018

Dekanen præsenterede tallene for den afsluttede lønforhandling. Afrapporteringen viser at lønforhandlingen overholdt det udstukne budget på op til 0,7 % af lønsummen. Fra starten af april og indtil slutningen af juni har der været forhandlet på baggrund af 438 lønforbedringsanmodninger på 79 forhandlingsmøder. Heraf har ca. halvdelen af de indgivne anmodninger om lønforbedring udmøntet sig i tillæg eller lignende.

Lone Hanberg Sørensen spurgte til hvordan det kan være, at der kommer flere indstillinger til lønforbedring fra ledere og tillidsrepræsentanter. Hertil svarede Birgit Honoré, at det kan tænkes, at det er en udvikling der sker i takt med, at vi modnes som organisation. Ledere og tillidsrepræsentanter tænker måske i højere grad på, at bruge lønforhandling som et strategisk værktøj. Inger Merete Paulsen tilføjede, at en bidragende årsag kan være, at der på AU's hjemmeside under afsnittet 'lønforhandling', fremgår at ledere kan indstille medarbejdere til lønforbedring.

Administrationschefen bemærkede, at han i Administrationscenter Health havde anbefalet, at funktionscheferne og tillidsrepræsentanterne arrangerede forventningsafstemmende møder forud for lønforhandlingerne. Både ledere og tillidsrepræsentanter har givet udtryk for, at de har haft stor gavn af disse møder.

5. Til drøftelse: Årlig opfølgning på lokale kompetenceudviklingsdrøftelser

Det var aftalt jf. FSU årshjulet for 2018, at der på mødet skulle være en årlig opfølgning på lokale kompetenceudviklingsdrøftelser.

På mødet blev institutternes og administrationscentrets skriftlige oplæg vedr. de lokale kompetenceudviklingsindsatser drøftet og evalueret af udvalget.

Dekanen indledte med at beskrive rammen for formålet med midlerne, hvilket er at vi skal blive bedre til at løse de opgaver vi møder til daglig. Hertil spiller kompetenceudvikling en vigtig rolle.

Thomas G. Jensen oplyste at Institut for Biomedicin har nedsat en LSU arbejdsgruppe, som har arbejdet med kompetenceudvikling. Arbejdet er bl.a. udmundet i en plan for interne kurser til laboranter/bioanalytikere, samt købet af et kursus ved Hansenberg til afholdelse på AU, således at flest mulig af dyrestaldenes medarbejdere og brugere kunne deltage.

Derudover har instituttet afsat en pulje på 212.500 kr. årligt som TAP'ere kan søge til kurser, kongresrejser og lign. Der er seks årlige ansøgningsfrister, og LSU har nedsat et prioriteringsudvalg, som rådgiver institutlederen om hvilke kurser, der skal imødekommes (ud fra vedtagne retningslinjer).

Efter de foregående 5 deadlines er halvdelen af midlerne brugt, hvilket er resultatet af færre ansøgninger end forventet. Inger Merete Paulsen nævnte at flytningen til Skou-bygningen muligvis har taget fokus fra medarbejdernes ansøgning om midler til kompetenceudvikling, hvorfor der er så mange midler tilbage i puljen for TAP'er.

Oplægget fra Thomas G. Jensen førte til en dialog om alternativer til betalt kompetenceudvikling. Inger Merete Paulsen bemærkede at der kan være mindst lige så stor kompetenceudviklingsværdi i sidemandsoplæring som kurser, da kurser ikke nødvendigvis dækker det, vi har brug for. I visse tilfælde er udviklingsbehovet så specifikt, at et kursus ikke kan dække behovet, hvorfor sidemandsoplæring kan være mere værdiskabende. Dertil tilføjede hun, at sidemandsoplæring kan bruges lige med det samme i dagligdagen. Udvalget udtrykte umiddelbart enighed i denne betragtning. Administrationschefen supplerede med, at sidemandsoplæring og dyrkning af faglige netværk er vigtige kompetenceudviklingsværktøjer, der ikke kan sættes kroner og øre på, men som har stor værdi for ledere og medarbejdere.

Christian Lindholst fortalte at Institut for Retsmedicin har en pulje på 280.000 kr. for både VIP og TAP. Det er midler som instituttet selv har prioriteret til kompetenceudvikling, og der kan sættes ekstra penge af, hvis det er nødvendigt. Medarbejdere kan få adgang til midlerne ved at snakke med nærmeste leder om konkrete behov for kompetenceudvikling. Han noterede ydermere, at instituttet har haft svært ved at få midler fra Kompetencefonden det seneste år.

Administrationschefen informerede om, at selvom Administrationscenter Health er underlagt 2% besparelse hvert år, har der alligevel været afsat ca. 600.000 kr. til kompetenceudvikling. Heraf er ca. 3/4 fordelt mellem afdelingerne ud fra en vurdering af, at de enkelte personalechefer bedst kan aftale, hvor pengene gør mest gavn i form af kompetenceudvikling. De resterende midler er prioriteret anvendt til fælles og tværgående initiativer der aftales med LSU, med henblik på fælles, strategisk anvendelse. Søren Dam supplerede med en betragtning fra medarbejdersiden om, at det er positivt at midlerne kommer ud lokalt i administrationscenteret, da "vi her i større grad ved, hvor behovet for udvikling

er". Dernæst tilføjede han, at der er flere ønsker om kompetenceudvikling end der er penge til, hvorfor alle ønsker ikke bliver imødekommet.

Administrationschefens oplevelse er, at størstedelen af de medarbejdere der ansøger herom, får ja til at komme på kurser o.l. I forlængelse af dette nævnte Lone Hanberg Sørensen, at hun i sin omgangskreds oplever, at tildelingen af kompetenceudviklingsmidler kan være afhængig af medarbejderens relation til nærmeste leder. Administrationschefen bemærkede, at der i hvert tilfælde skal være en vurdering af, hvor vidt et kompetenceudviklingsinitiativ er relevant ift. medarbejderens arbejdsopgaver.

Dekanen supplerede ved at påpege, at det i visse tilfælde kan være gavnligt at investere sin tid i kompetenceudvikling af andre veje end kurser – det hele kan ikke betales og leveres af arbejdspladsen. Man må også selv gøre en indsats i forhold til at opsoge viden ved eksempelvis at netværke.

Pernille Kiss Hansen oplyste, at der på Institut for Folkesundhed bl.a. har været fokus på kompetenceudvikling i form af fællesdage i sekretariatet, med temaer som opkvalificering i Office-pakken. Derudover har der været tale om at arrangere en uddannelsesrejse til et samarbejdsuniversitet.

Oplæggene medførte en dialog om Kompetencefonden, som blev nedlagt i forbindelse med OK18. Birgit Honoré bemærkede, at der er midler i "Den Statslige Kompetencefond", men vi ved endnu ikke, hvordan de skal søges. Det afventer, at overenskomstparterne aftaler vilkårene for den nye fond.

Til slut takkede dekanen for oplæggene og konstaterede at de decentraliserede kompetenceudviklingskriterier fungerer efter hensigten. Dekanen bemærkede med tilfredshed, at LSU'erne fortsat arbejder konstruktivt med emnet.

Bilag 1: De lokale kompetenceudviklingsdrøftelser

6. Til drøftelse: Emner til temadrøftelse

Udvalget havde ikke forslag til nye temaer for de kommende udvalgmøder.

7. Eventuelt

Dekanen orienterede om at processen med at udarbejde den nye strategi for Aarhus Universitet er sat i gang.