



**Møde den: 29. november 2018, kl. 13.00-15.00**

**DAGSORDEN**

**Mødelokale: Bygning 1611 lokale 121B**

**Fakultetssamarbejdsudvalget**

**Mødeleder: Helle Damkier**

Lars Bo Nielsen, Nikolaj Harbjerg, Thomas G. Jensen, Christian Lindholst, Helle Damkier, Bertha Beck Mortensen, Marit Nyholm Nielsen, Lone Hanberg Sørensen, Søren Dam, Pernille Kiss Hansen, Steffen Junker, Karoline Engsig-Karup, Birgit Honoré

Afbud fra: Inger Merete S. Paulsen, Sebastian Udholm

Referent: Christoffer Madsen Raben

Dato:  
Ref: BH/cra

Side 1/7

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

Dagsorden blev godkendt

### **2. Til beslutning: Godkendelse af referat fra møde den 22. oktober 2018**

Referat blev godkendt

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

Administrationschefen orienterede om fakultetets økonomi. Budgettet er at betragte som et udkast og dermed fortroligt indtil det er godkendt af Aarhus Universitets bestyrelse. Udkastet koncentrerer sig om budgettet for 2019, inkl. budgetoverslagsårene 2020-2022.

Det oplystes, at fakultetet forventer at have en opsparring på ca. 20 mio. kroner efter 2018. Der er en fin økonomisk balance over årene og det forventes at opsparring i 2022 vil være omsat til strategiske aktiviteter. Der blev påpeget, at balancen i økonomien er et udtryk for en underliggende forventning til vækst i både uddannelsesaktiviteter og ekstern finansiering, der dermed kompenserer for de faldende finanslovsbevillinger i sektoren.

Budgettet er således udtryk for en optimisme ift., at fakultetet er i stand til, at hjemtage en stadig større del af de midler, som er i sektoren. Derudover er der besparelsesplaner på de enkelte institutter, som følges tæt, og samtidig fokus på rekruttering. Administrationschefen afsluttede med at bemærke, at selvom administrationen beskæres med 2% om året, er administrationscenterets økonomi i balance.

Bertha Beck Mortensen spurgte herefter administrationschefen, om arbejdsopgaverne er de samme i administrationscenteret, blot fordelt på færre hoveder. Administrationschefen medgav, at arbejdsopgaverne i bund og grund er de

samme, men at der i administrationscenteret er fokus på procesoptimering. Derefter tilføjede han, at der i administrationscenteret hele tiden arbejdes på, at trimme opgaverne i de respektive afdelinger, således at de løses lige så godt, uden at institutterne vil opleve fald i kvaliteten.

I direkte forlængelse konstaterede Bertha Beck Mortensen, at det må være begrænset hvor længe man kan bespare 2% årligt. Dertil svarede administrationschefen, at det er helt korrekt, at man ikke kan blive ved med at bespare. Fakultetet har været underlagt sparekrav siden 2014 og det er besluttet at 2% besparelsen i administrationen foreløbigt fortsætter til og med 2021. Der skal til den tid gøres status for, om besparelsen skal fortsætte.

Dekanen tilføjede, at det er en erkendelse af, at der er en grænse for, hvor meget man kan spare, og samtidig bevare kvaliteten. Der er ting vi gør i dag, som vi ikke kan om 4 år, fordi vi er nødt til at prioritere. Dekanen noterede derudover, at selvom der er omkostninger forbundet med at få eksterne bevillinger, er det fortsat et væsentligt strategisk område for fakultetet.

Bertha Beck Mortensen pointerede, at eksterne bevillinger også skal betale for driften. Lone Hanberg Sørensen supplerede med, at der er strenge begrænsninger for, hvilke udgifter, der kan dækkes af eksterne bevillinger. Dekanen og administrationschefen bemærkede, at fakultetet budgetterer med større overheadindtægter, hvor vi på tværs af fakultetet skal blive bedre til at skrive aktiviteter ind i projekterne, som vi ikke plejer at skrive ind, såsom fx de afledte udgifter til administration. Det vigtigste er, at bevillingsgiver kan se, at pengene går til projektet, uanset om noget af udgiften ligger i administrationen.

I forlængelse af dialogen om, at optimere arbejdsgangene bemærkede dekanen, at behovet for optimering og medarbejderuddannelse også gør sig gældende ved digitaliseringen på det administrative område.

Bertha Beck Mortensen ytrede ønske om, at man på fakultetet bør være mere fremsynede med hensyn til planlægning af ansættelser, fx ved at være tidligere ude med stillingsopslag, så vi kan ansætte medarbejdere, når behovet opstår.

Dialogen fortsatte og Bertha Beck Mortensen spurgte ind til, hvad den 8% højere huslejeomkostning skyldes. Administrationschefen og dekanen forklarede, at den nye Skou-bygning samt renoveringen af Bartholin-bygning vil betyde en højere kvadratmeterpris og dermed øgede udgifter på trods af en væsentlig fortætning. Fakultetet er nødt til løbende at kigge på antal kvadratmeter pr. medarbejder, og set fra et økonomisk synspunkt er vi nødt til fortsat at fortætte os. Søren Dam bemærkede, at han har forståelse for fortætningen af medarbejdere, med tanke på økonomien. Han vurderede herefter, at medarbejderne i administrationen, som i forvejen sidder tæt, skal fortættes yderligere når der sker

sammenflytning. På den baggrund var han interesseret i at vide, om der er mulighed for lavere husleje.

Administrationschefen svarede, at den bedste måde at mindske huslejen, er ved at bruge færre kvadratmeter. Dekanen tilføjede, at universitetet ikke har indflydelse på fastsættelsen af huslejen i uniparken, da det afgøres af BYGST. Der hvor universitetet har indflydelse, er ved nye bygninger og ombygninger, hvor vi har kunnet forhandle om omkostninger ved byggeriet. Samtidig er situationen den, at vi kan ikke rykke ud af en bygning, hvis der ikke er andre til at overtage bygningen og dermed betale huslejen. Fra både universitetets og fakultets side er der stort fokus på, at der ikke bruges for stor en andel af midlerne på husleje.

#### **4. Til orientering: Lønforhandling 2019**

Birgit Honoré informerede om, at de årlige lønforhandlinger skydes i gang 1. februar 2019. Der forhandles for perioden 1.4.2018 til 31.03.2019, og forhandlede lønforbedringer træder i kraft med virkning fra 1.4.2019. Alle forhandlinger foretages i 31.03.2012 niveau – bortset fra engangsvederlag der vil være i aktuelt niveau. Som udgangspunkt er alle tildelte tillæg pensionsgivende, dog er engangsvederlag ikke pensionsgivende.

Bertha Beck Mortensen bemærkede, at afslutningen på lønforhandlingerne ligger sent, hvortil Birgit Honoré forklarede, at vi på Health forhandler på et institut af gangen, da mange tillidsrepræsentanter skal forhandle på alle institutterne. Selvom forhandlingerne ligger lidt senere i år, forventes medarbejderne i lighed med de øvrige år at få svar inden sommerferien. Forhandlingsrammen fastsættes endeligt af universitetsledelsen i december. Birgit Honoré noterede afslutningsvist, at forhandlingskompetencen ikke adskiller sig fra tidligere års lønforhandlinger.

I forlængelse af dette oplyste Bertha Beck Mortensen, at hun gerne ville rose fakultetet for, at give skriftlige tilbagemeldinger til alle medarbejdere, der har anmodet om forhandling af lønforbedring. Hun bemærkede, at "selvom man får afslag på anmodningen, er det vigtigste at man får svar". Bertha noterede afslutningsvist, at hun sætter pris på, at fakultetet har prioriteret denne del af lønforhandlingerne.

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

Indledningsvist gjorde næstformanden udvalget opmærksom på, at der i udkastet til årshjulet for 2019 ikke er angivet en evaluering af FSU's arbejde i det kommende år. Birgit Honoré supplerede med, at det skyldes, at der i forretningsordenen for Samarbejdsudvalget er angivet, at der kun skal evalueres hvert andet år. Der var tilslutning til, at FSU fremover kun evaluerer hvert andet år.

Evalueringsdrøftelsen af FSU's arbejde skete med henblik på, at fastholde gode erfaringer og samtidig se på, hvordan arbejdet i udvalget kan forbedres. Med inspiration fra *Guide til et godt SU-samarbejde* foreslog formandskabet, at drøftelserne skulle ske gruppevis, og tage udgangspunkt i følgende temaer:

Tema 1: **Kommunikation**

Tema 2: **Mødeindhold, årshjul, og samarbejde med FAMU**

Tema 3: **Mødeledelse**

Mødelederen fulgte op på gruppearbejdet og gav ordet til gruppe 1. Karoline Engsig-Karup informerede om, at gruppe 1 drøftede kommunikation, og om FSU's medlemmer kan forbedre kommunikationen til deres kolleger. I forlængelse af dette drøftede gruppen mulige overvejelser vedrørende behovet for yderligere kommunikation, da der i forvejen er meget materiale tilgængeligt, herunder dagsorden og referater fra FSU på hjemmesiden, samt nyhedsbreve. Hun fortalte videre, at administrationschefen, i forbindelse med drøftelserne om kommunikationen, nævnte, at en tidligere statistik over læsninger af studienævnets referater viste, at der var færre referatlæsninger end deltagere i studienævnet. Gruppen konkluderede, at årsagen kan være at referater ikke nødvendigvis er den bedste kommunikationsform, hvis man vil melde informationer ud. En mail med nævneværdige highlights kan i stedet udarbejdes, så man ikke skal læse et helt referat. I den forbindelse foreslog Helle Damkier, at der angives highlights i FSU's referater, lig referaterne fra både HSU og visse LSU'er.

Karoline Engsig-Karup bemærkede, at man kan slå et slag for at orientere kolleger om, hvilke materialer der findes og hvor de er tilgængelige. Det er særligt vigtigt ved nye kolleger i afdelingerne, som måske ønsker viden om, hvor de kan finde informationer om samarbejdsudvalgenes arbejde. Slutteligt noterede hun, at medarbejderne på institutterne og i administrationscenteret virker mere interesserede i, hvad der foregår i de lokale LSU, end de øvrige samarbejdsudvalg på fakultetet.

Christian Lindholst tilføjede, at man i FSU regi tidligere har forsøgt sig med interviews, der skulle indgå i nyhedsbreve, men at de kom aldrig ud fra kommunikationsafdelingen. Årsagen til at projektet gik i stå er uvis, men hvis medarbejderne er tilfredse med kommunikationen fra FSU, kan man godt spare den ekstra arbejdsopgave.

Bertha Beck Mortensen informerede om, at hun blandt sine medlemmer tager emner, der har været på dagsordenen i FSU, med til deres møder. Det er typisk highlights, der tages med til møderne, så samarbejdsudvalgene bliver inddraget i hverdagen. I forlængelse af dette nævnte Thomas G. Jensen, at han ikke ople-

ver stor interesse for punkterne fra samarbejdsudvalgene på instituttets husmøder.

Birgit Honoré spurgte udvalget, om kommunikationsindsatsen fortsat skal figurere i årshjulet for 2019. Hertil konkluderede mødelederen, at hvis der er noget vigtigt at kommunikere ud, tages der stilling til det på mødet; ellers vil informationen være tilgængelig i form af mødereferatet.

Mødelederen takkede gruppe 1 for oplægget og gav ordet videre til gruppe 2. Christian Lindholst fortalte, at gruppen i forbindelse med FSU oplever både rettidig og relevant info, og at sekretariatsbetjeningen fungerer meget tilfredsstillende. Gruppen foreslog, at FSU's medlemmer bør bidrage til fx temadrøftelser ved, at være opmærksomme på, hvad der undrer dem på institutniveau, så det kan tages med som et punkt til FSU møderne. Derudover bemærkede Christian Lindholst, at mange var begejstrede over tidligere møder, hvor udvalgsmedlemmer havde fundet gode cases fra deres institutter og taget med på møderne, og at punktet "cases og erfaringer fra institutterne" derfor bør blive i årshjulet. Gruppen foreslog konkret, at alle bør komme med noget fra dagligdagen, som muligt emne til cases til næste møde.

Bertha Beck Mortensen noterede, at Christian Lindholst selv tidligere har haft spændende cases med, som hun har taget med til eget institut, med henblik på at lære af hans erfaringer. Christian Lindholst tilføjede, at der særligt skal være fokus på de gode eksempler, og de ting der fungerer godt, som kan bruges til vidensdeling og til, at institutterne kan lære af hinanden. Dekanen bemærkede, at der derudover er en bred vifte af kompetencer på Aarhus Universitet, som FSU kan bruge som diskussionspunkt på møderne.

Christian Lindholst fortsatte og fortalte, at han i forhold til FSU's samarbejde med FAMU har drøftet med et FAMU-udvalgsmedlem, om man bør overveje behovet for 2 fællesmøder om året. Bevæggrunden er, at nogle år i FAMU-regi er mindre tunge, hvilket kan resultere i, at der ikke er reelle punkter på dagsordenen, og man risikerer "at mødes blot for at mødes". Helle Damkier bemærkede, at hvis formålet kun er at rapportere til hinanden, vil det blive tørt; men hvis man har emner på tværs af udvalgene, vil møderne være gavnlige. I forlængelse af dette bemærkede Steffen Junker, at han oplevede stor energi på et fællesmøde fra tidligere år, hvor en ekspert var inviteret ind med et oplæg. Dekanen supplerede med, at udvalgsmedlemmer i AMU og SU bruger meget af hinandens tid, og at der selvfølgelig skal være fokus på, at tiden bruges mest effektivt. Dekanen tilføjede derefter, at han ikke kan komme i tanke om mange emner, som ikke er relevante for både SU og AMU, og at næste års APV eksempelvis er en god grund til, at afholde fællesmøder med FAMU.

Mødelederen takkede for gruppe 2's oplæg og gav ordet videre til gruppe 3. Søren Dam informerede om, at gruppen har en positiv oplevelse af den dialogba-

serede mødeledelse, og at mødelederskiftet fungerer godt. I forhold til mødeindhold og årshjulet bemærkede Søren Dam, at mødeindholdet er godt, og at de oplever at modtage relevant info til tiden. Gruppen foreslog, at temaer til FSU kan findes ved, at tage udgangspunkt i personalepolitikken, herunder at fokusere på rygepolitikken. Bertha Beck Mortensen supplerede med, at "vi er et sundhedsfakultet, så der burde vi måske starte".

Christian Lindholst tilføjede, at fakultetet har strategiske indsatsområder som fornyes hvert år, og at det kan være et emne på det første møde i et nyt år, hvor ledelsen kan redegøre for, hvorfor er det blevet et strategisk indsatsområde.

Slutteligt nævnte Steffen Junker, at der bruges mange ressourcer på MUS, hvorfor det kunne være en overvejelse, kun at afholde MUS-samtaler hvert andet år. Hertil svarede dekanen, at han vil foretrække, at medarbejdersiden udarbejder et konkret forslag herom inden FSU evt. drøfter dette emne.

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

Bertha Beck Mortensen tilkendegav sin interesse i, at få et oplæg om ledelsesmodellen på AU, da hun savner overblik over universitetets ledelsesstruktur. Bertha bemærkede, at der tidligere i FSU havde været et spændende oplæg om netop ledelsesstruktur, som kunne være interessant at få igen. Administrationschefen supplerede med, at oplægsholderen dengang var Børge Obel, som er professor ved Institut for Virksomhedsledelse ved ICOA.

Bertha Beck Mortensens bidrag medførte en længere dialog, og Thomas G. Jensen bemærkede, at verdenen forandrer sig og at fastlåste, organisatoriske systemer fra gamle dage ikke er aktuelle længere. Yderligere bemærkede Thomas G. Jensen, at der sker større forandringer på nogle institutter, og det bør formidles videre til andre, så vi kan lære af hinanden. Noget af det vi er gode til, er at samarbejde på kryds og tværs, og det har en positiv effekt, at vores organisation er så dynamisk. Bertha Beck Mortensen tilkendegav, at vi har stor gevinst af at lære af hinanden, og at hun gerne vil forstå bevæggrundene for, hvorfor vi gør, som vi gør i organisationen. Thomas G. Jensen nævnte Institut for Folkesundhed som eksempel på et institut, som er i gang med en reorganisering, og som har været dygtige til at kommunikere ud.

I relation til dialogen om reorganisering bemærkede Bertha Beck Mortensen, at hun oplever at nogle faggrupper bliver mindre, samtidig med at ledelseslaget bliver større. Bertha tilføjede, at hun gerne vil kunne forstå egen organisation, samt hvorfor der udvides på nogle på niveauer, og indskrænkes på andre. Karoline Engsig-Karup tilsluttede sig og bemærkede, at hun gerne vil kende bevæggrundene for, hvorfor eksempelvis ledelseslaget udvides, samtidig med at der er besparelser. Dekanen forklarede, at der ikke er tale om nye stillinger, men blot om at enkeltpersoner ved siden af fx deres primære ansættelse udpeges til at

varetage særlige funktioner, såsom viceinstituttleder. Hertil bemærkede Lone Hanberg, at der er behov for, at sådanne oplysninger kommunikeres ud, fordi medarbejderne ikke får det af vide af andre veje. Karoline Engsig-Karup tilføjede, at medarbejderne ikke nødvendigvis har en holdning til beslutningerne, men det kan medføre forståelse for dem.

Dekanen spurgte herefter udvalget om, hvordan dette bedst gribes an. Dette medførte en længere dialog, hvor Steffen Junker bl.a. foreslog, at der tages udgangspunkt i at diskutere institutternes nuværende organisering, da de er opbygget forskelligt og kan bruges som eksempel. Dekanen bemærkede, at lederne på institutterne er bevidste om beslutningerne og grundlagene de træffes på, og de bør derfor have fokus på, at kommunikere det ud, også via de lokale samarbejdsudvalg. I sidste ende blev det besluttet, at ledelsesrepræsentanterne vil følge op på, hvad de forskellige beslutninger betyder for fakultetet, eksempelvis at ledelseslaget ændrer sig, eller at organiseringen ændres, samt hvilken betydning, det har for institutterne.

Dekanen informerede i den forbindelse om et netop overstået strategisk ledelsesseminar, om det kommende års strategiske indsatsområder. Konklusionen var her, at der skal bygges videre på de gode resultater, vi allerede har opnået på Health, bl.a. med hensyn til rekruttering, ekstern funding og internationalisering. Derudover kommer der større fokus på slå fast, at fokus ikke kun er på nyrekrutterede, men i lige så høj grad at prioritere karriereudvikling mv. for de medarbejdere, som allerede er ansat. Thomas G. Jensen supplerede med bemærkningen om, at "vi har gang i mange spændende ting på fakultetet".

Afslutningsvist blev det besluttet, at fakultetets strategiske indsatsområder bliver et fast årligt tema på førstkommende møde i nye år. Punktet skrives ind i årshjulet, hvor ledelsesrepræsentanterne folder indsatsområderne ud, samt deres betydning for institutterne.

Derudover blev nye temaer drøftet som mulige temapunkter til kommende FSU møder: Intro til nye medarbejdere, punkter fra personalepolitikken, samt ligestilling og mangfoldighed.

## **7. Mødekalender 2019**

Mødedatoerne for 2019 blev godkendt.

FSU møde 18. februar 2019

Fællesmøde FAMU/FSU 13. maj 2019

Fællesmøde FAMU/FSU 7. oktober 2019

FSU møde 5. december 2019

## **8. Eventuelt**

Dekanen takkede for et godt møde og ønskede udvalget glædelig jul.