



FSU møde den: 19. april 2018, kl. 12.30-13.30

Mødelokale: Frandsensalen, 1430, lokale 231

Fakultetets samarbejdsudvalg

REFERAT

Deltagere: Lars Bo Nielsen, Nikolaj Harbjerg, Thomas G. Jensen, Kristjar Skajaa, Siri Beier Jensen, Inger Merete S. Paulsen, Bettina Winther Grumsen, Pernille Kiss Hansen, Helle Damkier, Steffen Junker, Karoline Engsig-Karup, Lone Handberg Sørensen, Birgit Honoré

Afbud fra: Christian Lindholst, Bertha Beck Mortensen, Nini Kyvsgaard, Søren Dam, Jens Heidmann

Referent: Anne Anker-Møller

Dato:
Ref: BH/aam

Side 1/6

1. Konstituering af FSU

a. Kort præsentationsrunde

Dekanen indledte mødet med at byde velkommen til nye medarbejderrepræsentanter. Alle medlemmer omkring bordet nye som gamle præsenterede sig kort.

b. Vedtagelse af forretningsorden for FSU

Det fremsendte udkast til forretningsorden blev godkendt.

c. SU-kursus til nye medlemmer

Dekanen orienterede om muligheden for SU-kursus til nye medlemmer. Se [her](#) for information og dato for nyt kursus.

2. Til beslutning: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

3. Til beslutning: Godkendelse af referat fra møde den 5. februar 2018

Referatet blev godkendt.

4. Til orientering: Fakultetets økonomi

Indledningsvist orienterede dekanen om fakultetets økonomi. Dekanen oplyste, at det efter nye tal fra 1. marts 2018 må konstateres, at økonomien på Health er meget bedre end først forventet. Der er tale om et overskud på 24 mio. i 2017, hvilket er 13 mio. mere end forventet. Overskuddet skyldes primært to ting. Først skyldes det, at Skou bygningen kommer senere i brug (efteråret 2018),

hvilket medfører fald i huslejudgifterne samlet set. Den anden årsag til overskuddet er, at der i 2017 er brugt markant færre lønmidler, end der var budgetteret med. Så overordnet er fakultetets økonomi langt bedre end for bare 6 måneder siden. Health er ikke blevet ramt af studiefremdriftsbøder, som der var forventet, og med den signifikante støtte fra Aarhus Universitet til Skou-byggeriet betyder det, at Health samlet set ser ind i et mere positivt scenarie på næsten alle parametre.

I forlængelse af ovenstående spurgte Steffen Juncker til, om der kan være en sammenhæng mellem mindre STÅ-indtægter og færdiggørelsesbonus, frafald på medicinstudiet og antallet af faste VIP (undervisere).

Dekanen ser ikke umiddelbart en sammenhæng mellem frafald på lægeuddannelsen og antal faste VIP. Det er nok snarere fremdriftsreform 2, der forstyrrer billedet - men frafald er naturligvis ærgerligt og vigtig at forholde sig til.

Kristjar Skajaa bemærkede, at han er overbevidst om, at de studerende kommer tilbage efter studiepause – det viser erfaringen. Ligeledes kan en høj kvote 2 medvirke til at minimere frafaldet – vi må vente og se, hvad erfaringerne viser. Thomas G. Jensen bemærkede supplerende, at det er takstbeløbet på færdiggørelsesbonus, der er faldet snarere end det er antallet af studerende, der færdiggør studiet, der er faldet.

Dekanen nævnte, at hvis regeringens beslutning om at oprette 250 nye studiepladser i medicin på landsplan giver en ny og større dimensionering på Health, vil der som en naturlig konsekvens heraf skulle ses på antallet af undervisere på Health.

5. Til orientering: Principper for ansættelse af VIP

Dekanen orienterede om, at der er igangsat en høring af principper for ansættelse af VIP på Health, som forløber i perioden 22. marts til og med 3. maj 2018. FSU er høringspart, og medarbejdersiden i FSU havde inden mødet indsendt et samlet hørings svar. Hertil lagde dekanen op til, at man på FSU mødet drøftede medarbejdersidens input, idet han mener, at det er vigtigt at have en god dialog omkring disse principper.

Dekanen indledte kort med lidt baggrund for høringen – Sidste år blev der nedfældet nye normer vedrørende rekruttering på AU. Ydermere udførte HR en omfattende evaluering af de nuværende retningslinjer for ansættelse på Health. Hertil viste Audit blandt andet, at der var et ønske om mere kvalitet i bedømmelser og mere smidige ansættelsesprocesser. I høringsperioden har prodekan Ole Steen Nielsen og dekanen selv afholdt to dialogmøder omkring høringsmaterialet, og her har der været meget positiv feedback omkring de proble-

mer/udfordringer, som materialet også indeholder. Dekanen pointerede igen vigtigheden af en god og konstruktiv dialog omkring disse udfordringer.

Helle Damkier udtrykte på vegne af medarbejdersiden bekymring for, det ensidige fokus på at være "international", er et kvalitetsmærkat. Hun uddybede det med at sige: "det er ikke utænkeligt, at man i Danmark både på andre universiteter, i klinikken eller i industrien har lige så dygtige og højt kvalificerede forskere som man har i udlandet."

Dekanen svarede, at såfremt Aarhus Universitet skal være et elite universitet, så bliver vi nødt til at måle os på den internationale skala. Dog fremhævede han, at han ikke ser "det internationale" som et kvalitetsstempel i sig selv – det handler om at tiltrække det rette match af kvalifikationer ved brede åbne opslag. Han tilføjede, at han egentlig vurderer, at en dansker altid qua sproget vil have en fordel i at søge en stilling i Danmark.

Helle Damkier fortsatte "det er også rigtig ærgerligt, at man giver udtryk for, at yderligere karriereudvikling på AU som lektor ikke længere anses for muligt, idet man i sagens natur ikke er ansat i udlandet som lektor med både undervisnings- og forskningsforpligtelse. Derfor er jeg bekymret for, at lektorer ikke kan blive professorer, idet de mangler udlandsophold."

Hertil tilføjede Kristjar Skajaa, at mange har også en forventning om en karriere på AU. Hvordan kan vi sørge for, at der er tilstrækkelige professorstillinger til disse interne kandidater?

Dekanen benyttede lejligheden til at sige, at vi skal anerkende, at det at være lektor ved Aarhus Universitet er en elite stilling. Som lektor er du en del af Danmarks allerbedste forskere inden for et specifikt forskningsområde.

Dekanen fortsatte med at sige, at målet overordnet er at rekruttere de bedste kandidater ved at give mulighed for, at flest muligt kan søge på vores opslag – både lokale, nationale og internationale ansøgere. Der lægges op til, at man på AU bliver bedre til at søge bredt – eksempelvis kan en forsker undervise i fysiologi og forske i cellebiologi. Således bliver der også en åbenhed for en karrierevej på AU, når en forsker kan bidrage bredere. Den enkelte forsker skal ikke vente på en specifik stilling inden for et snævert fagområde, hvilket forhåbentlig også kan være med til, at lektorerne får bedre mulighed for at ansøge om en professorstilling.

Dialogen fortsatte, og Inger Merete S. Paulsen påpegede, at en professor titel er vigtig i forhold til at søge om midler, og internationalt har professorer mere pondus end lektorer.

Steffen Junker spurgte, hvorvidt det er hensigten at bibeholde stillingen Professor MSO? Hertil svarede dekanen, at det for nuværende er uafklaret, men påpegede, at det kan være en god måde at fremme sin karriere på, og såfremt den pågældende MSO har ydet en god indsats i de 8 år, skal der selvfølgelig ses positivt på dette.

Kristjar Skajaa udtrykte, at intentionen med at skaffe de bedste folk, er vi nok alle enige i. Det kan blot ikke ske med det samme – her er tale om en stor kulturændring, så det vil tage tid. Kristjar Skajaa mener dog fortsat, at der er et problem med de lektorer, som har en forventning om en professorstilling, men som vi kan ikke imødekomme. Professorstillingen har betydning for at søge midler.

Dekanen var ikke enig i, at professorer bedre kan søge midler – langt fra alle de konkurrenceudsatte midler er rettet mod professorer.

Dialogen fortsatte, og Helle Damkier udtrykte bekymring for, at ifølge de nye principper skal prodekanen kun sidde med til ansættelsessamtaler ved professorer og ikke ved lektorer. Dette kan sende et signal om, at lektorer ikke er så vigtige. Thomas G. Jensen svarede, at som institutleder kan det opleves omvendt – nemlig som mistillid til institutlederen, at dekanatet skal være tilstede ved ansættelsessamtaler. Steffen Junker anser det som en anerkendelse, at dekanatet er med til samtaler.

Dekanen påpegede, at det ikke er mistillid til institutlederen, men tværtimod en hjælp udefra – institutlederen er ofte i et krydspres. Men nu begynder vi med dekanatets deltagelse ved professoransættelser og ser, hvorledes det forløber, og så finder vi en god samarbejdsform inden vi genovervejer dekanatets deltagelse ved ansættelsessamtaler i øvrigt.

Afslutningsvist fremhævede dekanen, at postdoc processen bliver løsnat op – og derved mere smidig og knap så omfattende, hvilket har været et ønske fra institutterne.

Dekanen takkede til sidst for FSUs kommentarer i forhold til høringsmaterialet, og ytrede tilfredshed med den gode dialog omkring diverse problematikker.

6. Til orientering: Ændring af arbejdsgang i forbindelse med lønforhandling ved ny ansættelser og forlængelser.

Birgit Honoré indledte kort punktet med at fortælle, at vicedirektøren for HR, Anne Lindholm Behnk og FTR havde et godt møde, hvor de udarbejdede notatet "Lønforhandling ved ny ansættelser og forlængelser – ændring af arbejdsgang i HR". Ændringerne nævnt i notatet gælder for hele AU og er udsendt til alle TR

på AU. På mødet blev det drøftet, hvorledes procedurerne skal være fremadrettet, og det er vi allerede i gang med at praktisere, tilføjede Birgit Honoré. Den procedure, som blev aftalt på mødet, er – med få tilpasninger - lig den procedure, der har været praktiseret på Health siden efteråret 2017.

Helt konkret blev det aftalt, at i løntilbudsmailen fremhæves følgende med rødt *"For at din forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant kan varetage dine interesser bedst muligt, anbefaler vi, at du fremsender relevant dokumentation (CV, publikationsliste, undervisningsportefølje o.lign.) til vedkommende."* Desuden blev det på mødet aftalt, at ved nyansættelser er der en reel forhandling, hvorimod dette ikke forekommer ved forlængelser, medmindre TR ønsker det.

Steffen Junker supplerede med, at det også blev aftalt, at der i kontrakten står *"at vedkommende anbefales at videresende sit ansættelsesbevis til sin TR"*, så også denne er fuldt orienteret om ansættelsesforholdet. Hertil svarede Birgit Honoré, at der arbejdes mod en mere neutral formulering i stil med: *"at vedkommende er velkommen til at videresende sit ansættelsesbevis til sin TR"*. Grunden til at ordet *anbefales* ikke kan benyttes her, er at vi som arbejdsgiver ikke har retslig adgang til at komme med en anbefaling. Personalejuridisk afdeling sørger for at tilføje den endelige formulering centralt i ansættelsesparadigmerne. Det vil sige, at status er, at vi afventer Personalejuridisk afdeling.

Endvidere opfordrede Steffen Junker til, at HR i de første tre måneder efter en nyansættelse af en HR-medarbejder læser ekstra korrektur på de udsendte løntilbud og ansættelsesbreve, der er forfattet af disse nye medarbejdere. Steffen Junker nævnte yderligere, at det desværre er et tilbagevendende problem, at større eller mindre fejl hyppigt optræder i forbindelse med nyansættelser i HR. Steffen Junker mindede desuden om, at det jo er HR, der i første omgang er AU's ansigt udadtil. Steffen Junker opfordrede endvidere til, at det i højere grad fremover bliver reglen frem for undtagelsen, at løntilbud sendes før startdatoen for ansættelsen.

Hertil svarede Birgit Honoré, at HR, som alle andre laver fejl, men vi arbejder løbende med kvalitetssikring, og modtager selvfølgelig gerne eksempler på, hvor vi kan øge kvaliteten. I øvrigt får HR ofte først indstillingerne ind fra instituttet efter medarbejderen at tiltrådt, hvilket desværre medfører for sene løntilbudsmails og ansættelsesbeviser.

Siri Beier Jensen tilføjede, at hun er rigtig godt tilfreds med sit samarbejde med HR og også den kvalitet der leveres.

Afslutningsvist sagde dekanen, at HR håndterer en kompleks håndfulde HR opgaver. Vi må i fællesskab finde et godt samarbejde.

Administrationschef Nikolaj Harbjerg rundede af og sagde, at det vil være godt med en god dialog med udgangspunkt i konkrete eksempler.

7. Til orientering: Vision og indsatsområder for Human First

Forud for mødet, havde FSU orienteret sig om nedenstående orienteringspunkt. I regi af Ledelsesforum for Universitets-Regionssamarbejdet (LUR) har Region Midtjylland, VIA Sundhed og Health arbejdet med formulering af vision og indsatsområder for det fremadrettede samarbejde på sundhedsområdet mellem de tre parter, under navnet Human First. LUR har udsendt udkast til hhv. et visionspapir og beskrivelse af indsatsområder for 2018-2020 til kommentering i de tre organisationer samt i kommunerne i perioden 22. februar til 28. marts.

8. Til orientering: Emner til temadrøftelse

Helle Damkier på vegne af medarbejdersiden foreslog på mødet, at det kunne være relevant at få et oplæg omkring samarbejdet mellem samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen. Det blev aftalt, at oplægget holdes på næste fællesmøde FAMU/FSU.

9. Eventuelt

Der var ikke noget til eventuelt.