

Møde den: 14. september 2015

Referat

Institut for Klinisk Medicin, Incuba, Palle Juul-Jensens Boulevard 82, 8200

Aarhus N, mødelokale 1

LSU-møde

Deltagere: Kristjar Skajaa; Linda Ibsen; Dorthe Eggertsen (suppleant for Mie Farsinsen); Birgitte Kousholt (suppleant for Martin Lind); Karin Stenderup; Peter Holm-Nielsen; Maria Bøndergaard Røjkjær; Nini Nørgaard; Marit Nyholm; Dorte Wilhardt Qualmann

Fraværende/afbud fra: Mie Farsinsen; Diana Gyldenløve; Birgitte Olrik Schlemmer; Martin Lind; Steffen Junker (suppleant); Jens Otto Lunde Jørgensen (suppleant); Lone Hanberg Sørensen

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt

Dato: 15. september 2015

2. Godkendelse af referat

Referatet blev godkendt

Side 1/8

3. Orientering fra Instituttet

Kristjar orienterede fra bygge-situationen om, at Forum-byggeriet (i daglig tale kaldet højhuset) fortsat er til debat. Der var fundet alternativ finansiering af højhuset i form af investor, men der er netop udsendt en pressemeddelelse, hvori det er angivet, at der fortsat er nogle byggetekniske udfordringer, såvel som økonomien skal genbesøges. Byggeriet af højhuset er således fortsat usikker, og der er ingen tvivl om, at det vil stå færdigt langt senere end først planlagt ifald projektet gennemføres.

Marit spurgte, hvad planen er for dem, der skulle flytte til højhuset.

Dorthe Eggertsen, der sidder i gruppen med udflytning oplyste, at TNU er lovet 1. prioritet ift. at finde alternativ lokation, idet bygningerne i Risskov skal forlades.

Birgitte spurgte, hvilken betydning det vil få for sammenlægningen af biobanker.

Kristjar oplyste, at biobankerne fortsat kan forblive, hvor de er i dag, og skulle det værst tænkelige ske – at de ikke kan blive forenet i det nye højhus, kan man vælge at leje et lokale.

Som sagt håbes der fortsat på en løsning, men der kan ikke gives garantier for nuværende.

Linda orienterede om de forestående opgaver i sekretariatet. Der har været afholdt møde i lederforum, hvor såvel rektor som dekan har aflagt besøg. Strategi, særligt i forhold til økonomi, fylder en del for nuværende. Sekretariatet arbejder p.t. internt på forbedret sammenhængskraft – hvilket også går på tværs af instituttet. Dette medfører bl.a. gennemgang af sagsgange og processer særligt i forhold til Økonomiafdelingen og ph.d.-skolen, hvor der er behov for et servicetjek på samarbejdet med HE administrationen.

4. Nyt fra næstformanden

Der var ikke nyt fra næstformanden til dette punkt.

5. Instituttets økonomiske situation

Kristjar indledte punktet med oplysning om, at besparelsesrunden i 2014 gav en forventning om, at der nu var bragt ro i økonomien, og at Health som fakultet, med hertil hørende institutter, således forventede at være i balance med udgangen af 2015.

I øjeblikket er meldingerne lidt anderledes, og institutterne er nu gjort bekendt med de kommende års resultatkrav, der betyder at institutterne skal komme ud med et positivt resultat af en hvis størrelse – man kan sige, at det er en anden måde at lave spareøvelser på fsa. det enkelte institut.

Resultatkravene for IKM for de kommende år ser foreløbig ud som følger:

2016: 6 mio. kr.

2017 10 mio. kr.

2018: 12 mio. kr.

2019: 18 mio. kr.

I øjeblikket har instituttet intet overblik over, hvornår STÅ-indtægterne kommer ind, da det helt er betinget af de studerendes mønster for orlov etc. Endvidere har den nye regering været ude med en udtalelse om, at Universiteterne er kornfede, hvad den udmelding kommer til at betyde for universiteterne fremadrettet vides ikke.

Kristjar forberedte LSU på, at det er vanskeligt at se sig ud af den nuværende beskrevne situation – uden, at det skal ledsages af besparelser. Alt bliver naturligvis gennemgået. Kristjar supplerede med, at der ikke er iværksat store nytiltag eller andre disponeringer i så væsentlig en grad, at det umiddelbart vil være nemt at finde besparelsesposter på Institut for Klinisk Medicin.

Nini udtrykte bekymring for den manglende mulighed for at planlægge og prioritere, når indtægterne er så usikre.

Kristjar oplyste, at han på Fakultetsledelsesmøde har foreslået, at der i stedet for resultatkrav på det enkelte institut i stedet arbejdes med en buffer for Fakultetet for at imødegå de store udsving.

Før sommerferien fik IKM således meldinger om, at økonomien så fornuftig ud, men her på den anden side af sommerferien tager meldingerne som oplyst lidt en anden drejning.

Side 3/8

Kristjar vil via nyhedsbrev sikre løbende information vedr. økonomi.

6. Personalsituationen

Birgitte orienterede om, at der er ansat en ny dyrlæge med 32 timer ugentlig. Anders, der er ansat i stillingen vil skulle dække hele instituttet, men vil primært have sin gang på Påskehøjgård og TNU – TNU pga. sundhedsmonitorering. Birgitte har indført en række ændrede arbejds gange og søger fremadrettet en bredere kompetenceprofil blandt medarbejderne, hvilket ses bedst dækket ved både at have dyrepassere og veterinærsygeplejersker ansat. Disse to faggrupper komplementerer hinanden fint. Birgitte har forståelse for, at dyrepasserne kan være bekymrede for deres fagområde, da der samlet set bliver færre dyrepassere ansat på instituttet, men der er behov for diversiteten i kompetencerne for at kunne assistere forskerne bedst muligt. Det er Birgittes oplevelse, at de fleste medarbejdere har taget godt i mod det, men som sagt har det også givet anledning til bekymring. Der har været situationer, hvor Birgitte har måttet præcisere, hvad hun ønskede, fx ved nedsættelse af et ansættelsesudvalg, hvor det var nødvendigt at begge faggrupper var repræsenteret.

Dorte Qualmann opfordrede til, at der afholdes nogle team-seancer – det har HK-laboranterne og bioanalytikerne oplevet som givtigt omkring løsningen af opgaver, der kan synes ensartet for de to medarbejdergrupper.

Birgitte oplyste, at der allerede har været afholdt én team-dag, og en ny planlagt – der vil således løbende blive fulgt op på de iværksatte initiativer og ændrede arbejds gange/processer.

Marit var forstående overfor den usikkerhed det kan give hos dyrepasserne, når det ses at andre faggrupper kan overtage dele af opgaverne.

Kristjar rundede af med anerkendelse af, at Birgittes indsats er nødvendig og tiltrængt. Det er korrekt, at ændringerne giver anledning til ændring i medarbejdersammensætningen og dermed færre dyrepassere. Ændringerne har medført sygemeldinger, der er anført problemstillinger omkring det psykiske arbejdsmiljø, men det er alt sammen problemstillinger, som Birgitte tager hånd om og følger op på.

Kristjar vil meget gerne have LSU's indmeldinger, hvis de måtte få kendskab til utilfredshed/tilkendegivelser og/eller andet vedr. nytiltagene inden for Birgittes område.

Dorthe Eggertsen orienterede om, at et par professorer har valgt at opsige deres stilling i psykiatrien – det har givet anledning til nye stillingsopslag, og ansættelse afventer bedømmelser.

Dorte Qualmann oplyste, at Zahra jo har søgt og fået bevilget orlov. Der er ikke fundet en erstatning for Zahra. Lene har overtaget ansvaret for det apparatur som Zahra var ansvarlig for på IKM - det ses dog hensigtsmæssigt, at Lene, i et vist omfang, sætter nogle kolleger ind i brugen etc. af det forskellige udstyr, så Lene kan supportere telefonisk, hvis der opstår mindre problemer på den lokation, hvor Lene ikke nødvendigvis opholder sig den pågældende dag.

Marit spurgte i forlængelse heraf, om der kommer en anden arbejdsmiljørepræsentant, idet Zahra også havde denne funktion.

Linda oplyste, at der er iværksat valg.

Maria oplyste, at der ikke er nyt om personalesituationen i sekretariatet – det går godt.

7. Kompetenceudvikling, udkast til retningslinjer og procedurer

Karin gennemgik det udsendte/udleverede bilag.

LSU drøftede indledningsvist om det alene er TAP-medarbejdere, der skal have adgang til at søge – den foreløbige beslutning blev, at midlerne er forbeholdt TAP-medarbejdere.

Karin foreslog på gruppens vegne, at man nu bruger det første år som pilotår, ser hvad der kommer ind, og hvad der gives til, hvorefter hele aftalen skal tages op til revurdering.

Kristjar ønskede oplyst, om gruppen har overvejet, om den enkelte medarbejder selv skal bidrage med noget.

Karin oplyste, at gruppen har drøftet det, men fundet at der var behov for at kunne få alle udgifter dækket – så ingen på den baggrund fandt hindring i at søge.

LSU enedes dog om, at der ikke gives time-dagpenge, og at det præciseres, at der alene søges til dækning af nødvendige udgifter/reelle behov (kan man fx bo hos Moster Anna i København ifm. et kursus, søger man således ikke til dækning af overnatning).

Det blev aftalt, at Karin finpudser formuleringerne i aftalen og drøfter med sekretariatet, hvordan administrationen omkring kompetenceudvalget bedst kan varetages, herunder hvordan der bedst kommunikeres via hjemmeside og nyhedsbrev. Første ansøgningsrunde forventes at være 1. februar 2016.

Det kan endvidere overvejes, hvordan der kommunikeres ift. at der også er den centrale kompetencefond, og at uddannelsesbehov etc. afdækkes mellem leder og medarbejder via MUS.

8. MUS 2015

Pia oplyste, at der via Nyhedsbrevet til administrationen er oplyst om, at det er tid til årets MUS.

På seneste LSU-møde blev det aftalt, at der ikke er temaer for årets MUS fsa. angår TAP-personale mens det for VIP-personale blev aftalt, at årets tema er: "Undervisningskompetencer og undervisningsportfolio" – hvilket betyder, at den enkelte leder skal drøfte dette tema med sine VIP-medarbejdere.

Kompetenceenheden har til de lokale HR-partnere sendt et hand-out, der kan fungere som huskeseddel for de enkelte ledere.

Det blev aftalt, at Pia laver et skriv til lederne, hvor tema for VIP beskrives og hand-out vedhæftes. Sekretariatet sørger efterfølgende for at sende ud til alle IKM-ledere.

9. Lønforhandlingskriterier 2016

Pia oplyste, at det er tid til at drøfte, om IKM ønsker særlige kriterier i forbindelse med næste års lønforhandlinger.

Der var ikke til årets lønforhandlinger særlige lønkriterier for IKM.

Linda oplyste, at man ved årets lønforhandlinger forsøgte at udligne en række af de forskelle, der kunne ses inden for de forskellige – og lavestlønnede - faggrupper. Det betød, at størsteparten af midlerne blev udmøntet til laboranter, bioanalytikere og dyrepassere.

LSU havde en generel drøftelse om størrelsen af den afsatte pulje til forhandling, der ved AU typisk ligger under det af organisationerne forhandlede og dermed forventede niveau for puljen til forhandling.

Dette er et HSU-anliggende og Institutterne kan så blot agere inden for de af HSU udmeldte rammer.

Kristjar konkluderede, at LSU for IKM ikke finder anledning til at fastsætte særlige kriterier for instituttet.

10. Fysisk APV

Kristjar oplyste, at der i seneste IKM nyhedsbrev er en orientering om den fysiske APV. Spørgeskemaerne tilgår de enkelte medarbejdere i indeværende uge.

Pia supplerede med, at den fysiske apv naturligvis ikke er anonym, da svarene fordrer, at man kan følge op, der hvor problemerne angives at være. Til året følger den psykiske APV.

11. Vurderingskriterier og ansættelser

Kristjar genoptog spørgsmålet, der var skrevet på seneste referat til senere drøftelse: "Skal vi i højere grad fastansætte fremfor alle de mange korte tidsbegrænsede ansættelser og i så fald hvordan". Der er fokus på de mange korte ansættelser på AU generelt og et ønske fra dekanen om at minimere disse og for de enkelte institutter en opfordring til at planlægge langsigtet og mere strategisk ift. ansættelserne.

Pia supplerede med, at der er mulighed for at ansætte på konkrete projekter og bevillinger – i disse tilfælde kan man lade ansættelsen være betinget af projektets varighed eller den eksterne bevilling, hvilket betyder at man ikke har en egentlig slutdato på ansættelsen, men at "ansættelsen løber fx så længe projektet varer". Det er dog vigtigt, hvis man ansætter på dette vilkår, at det nøje kan afgrænses, hvornår et projekt er afsluttet, og at man løbende holder den midlertidigt ansatte medarbejder orienteret om, hvornår projektet forventes afsluttet – man skal således ikke varsle med overenskomstmæssigt varsel i disse tilfælde. Det samme gør sig gældende, når der er tale om barsel eller vikarer ifm. sygdom, hvor man ligeledes kan lade ansættelsen være betinget af udløb, når den oprindelige medarbejder genoptager arbejdet.

Kristjar fandt, at det i forhold til delregnskab 1-ansættelser således fortsat kan være en udfordring og svært at komme kortsigtede ansættelser til livs - alternativt kan det betyde forholdsmæssigt flere opsigelser, hvis det viser sig, at instituttet ikke har råd til at beholde en medarbejder.

Dorthe Eggertsen spurgte hvorvidt de tidsbegrænsede ansættelser uden faktisk slutdato kan være en udfordring ift. arbejds- opholdstilladelser, når der er tale om udenlandske medarbejdere.

Pia oplyste, at de eksterne "systemer og arbejdsgange" ikke nødvendigvis understøtter den fleksibilitet, man gerne vil have på ansættelsesstederne, og det vil formentlig være nødvendigt i ansættelsesbeviser for udenlandske medarbejdere at have en faktisk ophørsdato – som så naturligvis kan forlænges.

Dorthe konkluderede, at det stiller større krav til bevillingshaverne og de administrative kræfter omkring disse, hvis man ikke angiver en udløbsdato på de midlertidige ansatte.

Peter opfordrede til, at man kan lade sig inspirere af de tidligere sektorforskningsinstitutioner, der har stor erfaring hermed.

Kristjar konkluderede, at hensigten må være, at IKM i alle tilfælde tilstræber så lange ansættelser som muligt – med udgangspunkt i, hvilke planer der er for arbejdspladsen og medarbejderen på sigt.

12. Sammenlægning af AMU/LSU

Kristjar oplyste, at han nu vil genoptage sit forslag om at sammenlægge LSU og LAMU for IKM. Da de respektive udvalg i sin tid skulle etableres ønskede Kristjar at starte op med ét samlet udvalg, men bestemmelserne herom, gjorde

de at IKM var nødsaget til at starte op med to separate udvalg, der så på et senere tidspunkt kunne tage stilling til en sammenlægning.

Kristjar finder fortsat, at det vil kunne give nogle mere meningsfyldte møder, at der kan komme mere dynamik ind i drøftelserne, særligt da flere dagsordenspunkter går igen i de to udvalg og i sidste ende kræver en koordinering mellem LSU og LAMU, fx i forbindelse med fysisk og psykisk apv.

Kristjar vil ligeledes bede LAMU drøfte en sammenlægning. HSU har på et tidligere møde drøftet, at principielt er de to udvalg adskilt på AU, men hvis det giver mening at sammenlægge de to udvalg inden for et institut er der intet til hinder herfor.

LSU drøftede, hvordan indhold og afvikling af fællesmøder fremover kunne ske.

Det blev aftalt, at punktet sættes på igen til december-mødet. Sammen med referatet for dette møde udsendes reglerne for repræsentation for de to udvalg samt deres respektive arbejdsopgaver.

13. Høring, diverse vedledninger

Det underskrevne høringsbrev fra IKM var udsendt som bilag til dagsordenen – og blot til endelig orientering.

Pia oplyste, at de indkomne høringssvar lige nu behandles og det forventes, at der udsendes kvitteringsbrev fra dekanatet med en beskrivelse af den videre proces.

Der er et ønske – fra dekanatet - om, at de fremtidige vejledninger først tages i brug, når der foreligger en beslutning om short-listning.

Kristjar oplyste, at short-listning er en mulighed ved VIP-stillinger, hvor der måtte forventes mange ansøgere. Det skal dog angives allerede ved stillingsopslag, hvis short-listning anvendes. Short-listning betyder, at der må pågå en screening af ansøgerne pba. nogle beskrevne kriterier, og i praksis vil det betyde, at man ikke behøver at bedømme de ansøgere, som ikke opfylder shortlistning-kriterierne. Muligheden for short-listning vil ligeledes blive sendt til høring på institutterne.

For så vidt angår de nye vejledninger er der lagt op til afbureaukratisering af de nuværende regler.

Pia oplyste, at høringssvar på short-listning afventer, at vejledningerne kan blive endeligt godkendt og implementeret.

I den forbindelse skal også meldes ud, hvordan en evt. overgangsordning skal være.

14. Næste møde

Er aftalt til torsdag den 3. december kl. 13.00-15.00

Vi skal have aftalt en møderække for 2016 – der vil komme forslag med ud til næste dagsorden

15. Eventuelt

- Skal vi have et tema til 3. december? – Gode forslag er velkommen
Kunne fx være: Ligestilling – LSU enige i, at det kunne være tema til næste møde

Andet til kommende dagsorden:

Mentorordning

Sygefraværstatistikker