

Møde den: 8. februar 2018

Referat

Incuba, mødelokale 1, Palle Juul-Jensens Boulevard 82, 8200 Aarhus N
Samarbejdsudvalgsmøde

LSU-Deltagere: Kristjar Skajaa; Linda Ibsen; Mie Farsinsen; Martin Lind; Maria Bøndergaard Røjkjær (næstfmd.); Marit Nyholm; Dorte Wilhardt Qualmann; Helle Lysdahl; Helle Damkier; Lone Hanberg Sørensen; Nini Nørgaard; Kira Sonnichsen Graahede; Birgitte Olrik Schlemmer;

LSU-Suppleanter: Birgitte Kousholt (suppleant for Martin Lind); Steffen Junker (DM);

Afbud: Jens Christian Hedemann Sørensen; Jens Otto Lunde Jørgensen (suppl. for Jens Christian Hedemann Sørensen); Dorte Eggertsen (suppleant for Linda Ibsen og Mie Farsinsen); Sebastian Udholm;

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Dato: 8. februar 2018

2. Godkendelse af referat af 14. december 2017

Referatet blev godkendt.

Side 1/6

3. Orientering fra Instituttet

- *Lønforhandling 2018.*

Instituttet følger den overordnede AU-tidsplan. Der er reserveret tid i Kristjars kalender den 17., 18. og 29. maj. De enkelte TR'ere vil blive booket på én af de pgl. dage, når antal af ansøgninger kendes. Rammen er i år op til 0,7%.

Lone spurgte, om der bliver meldt en ramme ud - det kunne hjælpe TR i kommunikationen over for medarbejderne ift. at anskueliggøre muligheder for opnåelse af lønforbedring samt resultater.

Pia oplyste, at Health ikke har tradition for at oplyse rammen. Fakultetets praksis anvendes på alle institutter.

Kristjar tilføjede, at Lone selv kan regne på rammen ud fra antallet af medlemmer – det adskiller sig ikke væsentligt fra sidste år, hvor rammen var 0,6%. Det har været instituttets praksis gennem Kristjars tid som institutleder at løfte nedefra og sikre et nogenlunde fælles afsæt – det er nu bragt i balance for alle instituttets medarbejdergrupper. Kristjar synes, at det på kvalifikationssiden kan være vanskeligt at sige, at lektor A gør det bedre end lektor B, fordi.... – hvordan måler man det? Hvorimod et funktionstillæg, der fx gives for at løfte en funktion på vegne af en gruppe af kolleger er meget nemmere at beskrive.

Pia supplerede med, at LSU hvert år – efter forhandlingerne – evaluerer og gives mulighed for at drøfte evt. kriterier for det kommende års forhandlinger. Det vil således være muligt for LSU at komme med input til kriterier for næste års lønforhandlinger.

Følgende blev først bragt op ved mødets afslutning, men passer ind under lønforhandlingsspørgsmålet (red.):

Steffen Junker bragte op, at der nogle steder blive honoreret for fx fryseralarm. Det gav anledning til en længere drøftelse af, hvordan tilkald til fryseralarmer og lignende skal honoreres – er der tale om overarbejde, rådighedsforpligtelse eller kan man lave en aftale om et fast tillæg. En enkelt tillidsrepræsentant fandt det svært at skulle sige fra over for en leder ift. at stå som kontaktperson på en sådan liste. En anden tillidsrepræsentant havde et helt konkret eksempel som var tænkt til forhandling på de kommende lønforhandlinger.

Kristjar bad om, at alle der mente, at der var en udfordring ift. enkeltpersoner eller enheder, må beskrive det, og sende til ham mhp. en drøftelse – og meget gerne inden lønforhandlingerne, da det kan forudsætte, at instituttet kommer i dialog med relevante ledere og ser på, om funktionerne måske kan samles, minimeres eller løses på anden vis. Kristjar fastslog, at instituttet betaler for det arbejde, der skal udføres, herunder hvis man står til rådighed, MEN at der er forskellige vilkår fra sted til sted, så det kan ikke forudsættes, at der kan indgås enslydende aftale for de relevante enheder.

Mie supplerede med, at ved MOMA løses det ved konduite fra både medarbejdere og fra ledelsens side. Da der er mange, der kan dække opgaven, står man således blot på en liste, hvis man ønsker det, og det lykkes altid at få fat i én, der så kan køre efter alarmen og efterfølgende kan afspadsere ift. den ulempe det har været at skulle køre uden for normal arbejdstid.

Drøftelserne om løn afsluttedes med en supplerende information fra Steffen om, at HR i dag har inviteret til møde den 26. februar om henholdsvis introduktion "til det nye lønforhandlingssystem – og data herfra" samt møde om "oplæg samt drøftelse af notat omkring lønforhandlinger ved nyansættelser og forlængelser". Pia oplyste, at tillidsrepræsentanterne gennem et stykke tid ikke har fået tilsendt ansættelsesbeviser mhp. tilpasning til fuld implementering af persondataforordningen pr. 25. maj 2018. Steffen afrundende med, at det fremsendte notat fra AU HR lægger op til, at man på fakulteterne kan aftale, at videnskabelige assistenter og post.doc.-lønninger ikke forhandles, det vil tillidsrepræsentanterne naturligvis udfordre på mødet.

- *Institutlederstillingen*

er nu i opslag og der er ansøgningsfrist den 11. marts – opslaget er, på professor-sammenslutningens opfordring - alene udgået på engelsk på såvel online som i trykte medier. Der er nedsat en rådgivningsgruppe, der består af Per Hove, Jens Otto Lunde Jørgensen, Christoffer Laustsen, Mie Farsinsen, og studerende Julie Hvidt. Rådgivningsgruppen mødes efter ansøgningsfristen med dekanen og drøfter, hvem dekanen bør indkalde til samtale. Rådgivningsgruppen kan endvidere rådgive dekanen om spørgsmål, der kan være væsentlige ved samtalerne. Samta-

ler finder sted 18. og 30. april mhp. ansættelse og tiltrædelse 1. juli 2018. I udgangspunktet tænkes det, at den ny institutleder selv får indflydelse på ansættelsen af 2 viceinstitutedere.

Mie opfordrede LSU til at ringe/skrive for input, hvis der er ønske om, at Mie skal bringe noget særligt op i rådgivningsgruppen.

LSU drøftede hensigtsmæssigheden af det engelske opslag, herunder om det virkelig ønskes at få en udenlandsk kandidat. Det blev anført, at opslaget ses at pege i forskellige retninger, når man skriver, at vedkommende skal være læge, have kendskab til det danske sygehussystem og at det skulle være foreneligt med at kunne rekruttere uden for Danmark.

Lone spurgte, om der er en plan B, hvis ikke det lykkes at få ansat en ny institutleder til 1. juli. Kristjar er ikke bekendt med, at der på nuværende tidspunkt er en plan herfor.

Pia supplerede med, at den 11. marts ved dekanen om der er kommet ansøgninger til stillingen og kan dermed træffe beslutning om, hvad der skal ske, hvis det ikke måtte være tilfældet.

4. Orientering fra næstformand

Der var intet til punktet.

5. Instituttets økonomiske situation

Kristjar orienterede om, at resultatet af 2017 bliver bedre end forventet, idet der var budgetteret med et underskud på 7 mio. kr. Det viser sig i stedet at blive et overskud på 0,5 mio. kr. Det hænger sammen med, at der er forbrugt 4,3 mio. kr. mindre på løn – da der har været et mindre træk på barselspuljen i 2017 end der var afsat midler til samt at der ikke har været så stor en personaleomsætning – ved personaleomsætning skal der fx afregnes feriepenge. Tillige er overheadmidlerne steget, hvilket betyder, at instituttet har været bedre til at søge – og få – penge, der hvor der følger overhead med – her er resultatet 1,6 mio. kr. bedre end forventet, og STÅ-indtægterne har været bedre som følge af et større antal studerende på Molekylær Medicin. På delregnskab 2 – indtægtsdækket – virksomhed er der tjent 0,9 mio. kr. mere end budgetteret.

Budgetplanen skal nu revideres til at afspejle ovenstående – og skal godkendes af dekanen.

Som LSU tidligere er orienteret om kommer der dog også en række større udgifter i fremtiden, herunder flytninger og Forum-byggeri, så det bedre overskud i år betyder blot, at der hurtigere bliver afdraget på den gæld, instituttet har fået overført i de forgangne år. Kristjar er både glad for og stolt over, at de besparelser instituttet har initieret er gennemført og har haft den ønskede virkning.

6. Instituttets personale situation

Kristjar spurgte, om der var særligt at bemærke om personalsituationen.

Marit oplyste, at TNU stadig har en række ubesvarede spørgsmål ift. hvornår de nye lokaler kan besigtiges mhp. indretning m.v. Det er også uklart, hvor man henvender sig, hvis man fx skal have skiftet en pære, bestille forskellige ting, etc.

På de kirurgiske forskningslaboratorier har der netop været stor aktivitet med de studerende fra 8. semester. Gruppen af dyrepassere er blevet tilført en ekstra dyrepasser, og det har skabt ro på opgave-flowet, der nu virker mere jævnt fordelt.

Mie kunne oplyse, at MOMA er fusioneret med Blodprøver og Biokemi. Det har ikke være muligt at rekruttere en ledende overlæge til MOMA siden Torben Ørntoft stoppede i 2017, og det har givet anledning til fusionen, der af hospitalsledelsen er udtrykt som en ledelsesfusion, der ikke medfører besparelser – ud over, hvad alle andre ved AUH er pålagt at spare.

For Mie selv betyder det, at fra at være ansat 80% ved AUH og 20% ved AU, ændrer det sig, så det nu bliver omvendt, og Mie derfor har sin hovedbeskæftigelse ved AU. Der er ingen øvrige medarbejdere for hvem ansættelsesforholdet ændrer sig. Der er nu opslået en overlægestilling ved MOMA i håb om, at den vil være nemmere at besætte end en stilling som ledende overlæge.

Martin Lind følte sig ikke tilstrækkeligt oplyst om besparelsen vedr. de eksterne og kliniske lektorer.

Kristjar oplyste, at baggrunden for reduktion i undervisningen har været drøftet og godkendt i studienævnet, efterfølgende drøftet i LSU – såvel som prodekanen har godkendt undervisningsniveauet ved instituttet – der foreligger referater fra alle de formelle fora. Der blev rejst nogle spørgsmål fra Helle Damkier under processen, som Kristjar og Helle mødtes om og afklaret. Kristjar har endvidere formidlet beslutningen via nyhedsbrev og ved direkte henvendelse til såvel hospitalsledelse og lærestolsprofessorer, så er lidt uforstående overfor, hvis der efterspørges yderligere information.

7. MUS og kompetenceudviklingsindsatsen 2017, opfølgning/evaluering

Pia oplyste, at der er fremsendt to bilag til LSU. LSU evaluerede MUS på sidste møde, men da instituttet kort har skullet fremsende redegørelse for MUS til FSU og HSU, modtager LSU nu denne redegørelse til orientering.

Helle oplyste, at MUS-spørgsmålet om, hvorvidt ph.d.-studerende skal have tilbudt en egentlig MUS blev drøftet på FSU og at indstillingen herfra var, at alle ph.d.-studerende skal tilbydes MUS. (Pia har nu undersøgt, hvordan drøftelsen om MUS på FSU bliver refereret – det fremgår ikke af udkast til FSU-referatet, at Health fremover SKAL tilbyde MUS, som en særskilt MUS, red.).

Nini medgav, at karrierevejen for ph.d.-studerende under YL er mere tydelig end den nødvendigvis er for øvrige ph.d.-studerende. Derfor er MUS for YL måske dækket tilstrækkeligt ved vejledersamtaler osv. mens muligheden for de ph.d.-studerende, der ikke ønsker MUS med deres vejleder måske kan fremhæves yderligere.

Det andet bilag omhandler, hvad der er tildelt fra AU's kompetencepulje til institut for Klinisk Medicin. Der er 12 af instituttets medarbejdere, der har søgt kompetencemidler – 9 har fået bevilget, for i alt godt kr. 50.000. AU har samlet set ca. 2 mio. kr. i kompetencepuljen, og der har været søgt for i alt 8,5 mio. kr. Vedr. instituttets egen kompetencepulje har medarbejdersiden på formøde til LSU drøftet nogle småting, der blot kan indarbejdes ved de kommende ansøgningsrunder.

8. Instituttets ferieretningslinjer vs. forhåndsregistrering

Pia har linket til AU's ferieretningslinjer, opdateret januar 2018: <http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/ferie/afvikling-af-feriedage-og-saerlige-feriedage/> - det kan give anledning til undring over, at AU har foreslået registrering af særlige feriedage i uge 42, når der først kan varsles særlige feriedage efter 1. januar.

Instituttet har suppleret med egne datoer for forhåndsregistrering og har naturligvis lyttet til, at særlige feriedage først kan varsles den 1. januar. Forhåndsregistreringen har til hensigt at sikre, at al ferie bliver registreret. Den faktiske tilrettelæggelse og evt. ændring af forhåndsregistreringerne i AUHRA finder sted mellem medarbejder og nærmeste leder i de respektive enheder.

9. Evaluering af LSU's arbejde

At synliggøre gode erfaringer og fastholde det der fungerer godt

At diskutere og forandre det der fungerer mindre godt

At overlevere gode erfaringer og beslutninger til nye medlemmer af SU

LSU havde følgende input til det fortsatte samarbejde i LSU. Der blev udtrykt generel tilfredshed med Kristjars ageren som formand for LSU. Det er oplevet, at formanden er inviterende, lydhør, og at alle har mulighed for at præge og give input til dagsorden.

Økonomibilag ønskes generelt udsendt i god tid før LSU-mødet, så man både som enkelt medlem, men også som medarbejderside sammen kan gennemgå og drøfte indhold mhp. at stille relevante spørgsmål på LSU-møderne.

Det er godt, at der har været så mange initiativer mhp. at styrke sammenhængskraft på instituttet, aktiviteter, der har rettet sig både mod nye medarbejdere, mod forskerne, etablering af lektor-forum osv. Det vil LSU gerne fastholde, udvikle og gøre mere af.

Kristjar takkede for anerkendelsen og supplerede med, at det netop er et fælles ansvar at byde ind.

Tillidsrepræsentanterne er på valg, og LSU kom på den baggrund til at drøfte sammensætningen af LSU, herunder at fx IDA og Djøf ikke i dag er repræsenteret i IKM's LSU. Pia oplyste, at det hænger sammen med, at Health ikke har egne tillidsrepræsentanter inden for disse områder, hvorfor Liselotte Sørensen fra ST dækker fsa. angår IDA.

I takt med, at der har fundet valg sted inden for de respektive valgområder her i foråret, skal tillidsrepræsentanter og øvrige fremtidige udpegede genudfylde LSU-blanketten. Link hertil udsendes sammen med referatet. Evt. afgående repræsentanter må meget gerne sikre, at nye modtager linket, så blanketten kan udfyldes og sendes til pllk@au.dk.

Side 6/6

10. Næste møde

- Er aftalt til 14. maj

11. Eventuelt

Der bliver holdt afskedsreception for Kristjar fredag den 22. juni – indbydelse følger.