

J.nr. 043/100-2
ak

REFERAT

Emne: Møde i samarbejdsudvalget, SUND
Dato og tidspunkt: tirsdag den 16. juni 2015 kl. 12:00-14:00
Sted: WP19, 3. mødelok. 402

Mødedeltagere:

Formand Ole Skøtt (dekan)

Næstformand Bjarne Andersen (BA) – Institut for Idræt og Biomekanik

Tillidsrepræsentant Foreningen af Speciallæger John Chemnitz (JC) – Institut for Molekylær Medicin

Tillidsrepræsentant Ingeniørforbundet i Danmark (IDA) Anne Illemann (AI) – Statens Institut for Folkesundhed

Tillidsrepræsentant Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Bente Haugaard Kristensen (BHK) – Samfundsvidenskabs Mastersekretariat

Tillidsrepræsentant Danske Bioanalytikere Kirsten Kjær (KK) – Institut for Idræt og Biomekanik

Tillidsrepræsentant Dansk Laborantforening (HK) Birgitte Damby Sørensen (BDS) – Institut for Sundhedstjenesteforskning

Tillidsrepræsentant Fælles Fagligt Forbund (3F) Maiken Lyhne Kristensen (MLK) – Biomedicinsk Laboratorium - afbud

Sekretariatschef Torben Durck Johansen (TDJ) – Fakultetssekretariatet

Institutleder Kirsten Ohm Kyvik (KOK) – Klinisk Institut

Institutleder Uffe Holmskov (UH) – Institut for Molekylær Medicin

Institutleder Jesper Bo Nielsen (JBN) – Institut for Sundhedstjenesteforskning - afbud

Institutleder Susanne S. Pedersen (SSP) – Institut for Psykologi – afbud

Institutleder Morten Grønbæk (MG) – Statens Institut for Folkesundhed - afbud

Institutleder Rikke Leth-Larsen (RLL) – Institut for Regional Sundhedsforskning

Institutleder Peter Mygind Leth (PML) – Retsmedicinsk Institut

Institutleder Jørgen Povlsen (JP) – Institut for Idræt og Biomekanik

Referent: Anette Kiilstofte (AK) - Fakultetssekretariatet

Punkter til drøftelse:

Ad 1. Godkendelse af [referat](#) fra den 17. marts 2015

Referat blev godkendt.

Ad 2. Personalepolitik og SU- aftalen:

I forbindelse med revideringen af de Personalepolitiske retningslinjer, har HSU formuleret nye retningslinjer for MUS. Den udsendte "Orientering" fra HR-Service er taget til efterretning. "Orienteringen" er sendt som bilag til dagsordenen.

Det blev aftalt, at AK indhenter institutternes indberetninger om afholdte MUS-samtaler ultimo november mhp. udsendelse som bilag til SU-mødet den 16. december 2015.

Ad 3. Større emner af betydning: Fremtidens kompetencer for TAP'ere:

3.1 HR-Service har udsendt opgørelse over medarbejderes deltagelse i kurser og kompetenceudviklingsforløb 2014. Materialet er sendt som bilag til dagsordenen.

KK/BDS: I det statistiske materiale fra HR Udvikling ses en stor forskel i de midler, der bliver brugt på kompetenceudvikling for hhv. VIP og TAP. For hele SDU er der ca. lige mange deltagere, men beløbet er ca. 3 gange større på VIP-siden. Kigger vi kun på Sundhedsvidenskab er der dobbelt så mange VIP som TAP der videreuddannes, men midlerne der anvendes er 4 gange større for VIP end for TAP?

BA: Opgørelser over tildelte midler fra Kompetencefonden viser at kurser for VIP-personalet er en del dyrere end for TAP-personalet.

3.2. Udmøntning af Strategi 2020, Talent og karrierevejsudvikling for TAP v/ organisationskonsulent Tanja Erendal, HR Udvikling, HR-service – Der var afbud fra organisationskonsulent Tanja Erendal.

3.3 På baggrund af Artikler fra Forskerforum april 2015: *AC-tap'ere fortrænger HK-tap'erne og Laboranterne* (sendt som bilag til dagsordenen) ønskede KK og BDS en drøftelse med SU om hvilke tanker og forventninger der er til TAP- personalets kompetencer?

I den ene af de ovennævnte artikler vises en kurve over andelen af forskningsnært TAP-personale, der er gået tilbage, medens AC-TAP'ere inklusive administrative chefer er vokset (KU). Frygten for samme scenarie er reel og vi har derfor et ønske om at vide, hvor ledelsen ser os henne?

BA: Direktionen har den 30. april godkendt kommissorium (sendt som bilag til dagsordenen) for fælles, tværgående strategiske handlinger på SDU, herunder "Talent-, Karriere og kompetenceudvikling for TAP. "Projektet har til formål at udvikle, kvalificere og implementere en række indsatser til at fremme talent-, karriere- og kompetenceudvikling af den teknisk/administrative opgaveløsning på SDU". I arbejdet med den strategi, der nu forestår, kunne den problematik I nævner her blive belyst og måske "løses" ad den vej? På sigt vil der blive nedsat arbejdsgrupper og de må tage "praksis" i hånden.

OS: Der må kunne spilles ind med ønsker til hvordan man laver kompetenceudvikling for TAP'ere så de er "klædt på til i morgen". Ensartede opgaver både for det administrative og tekniske personale er blevet automatiseret og opgaverne i dag er mere komplicerede. Så hvornår er det en AC eller en HK der er brug for? En overbygning på eksisterende uddannelse ville være en gevinst for alle.

IOB: Sekretariatet på IOB er professionaliseret med teams og er opgraderet med ansættelse af AC'ere.

Den tidligere McKinsey-rapport konkluderede, at der var en overadministration, hvilket ikke var rigtigt. Det betyder, at der i dag er VIP'ere, der udfører HK-arbejde.

Generelt om kompetenceudvikling, så er kravene og udfordringerne i dag større og TAP'erne skal snakke med forskningslederne om hvad de reelle udfordringer er. De skal så præciseres og formuleres. Der er brug for udvikling og midler. Fuld opbakning til focus på TAP-udvikling som skal udmøntes konkret.

KI: Ret enig med JP om at der er brug for DJØF-kompetencer. Der er brug for flere kompetencer. Der er brug for både HK og AC.

IMM: Forskning, undervisning og formidling som er vores kerneopgaver er vi dybt afhængige af vores laboranter og ser ikke at det er noget der vil ændre sig over tid. På sekretariatet er der ansat en AC'er som sekretariatsleder. Sekretariatet er reduceret med to fuldtidsstillinger på grund af optimering af arbejdsgange.

Der bliver altid sagt ja til kompetenceudvikling for såvel det administrative som det tekniske personale. Diplomkurser er gode og konkrete – de ”rykker”. De små kurser ændrer ikke så meget. Der bør sættes på de længerevarende kurser.

IRS: Der er generelt opbakning til kompetenceudvikling. Man må kigge på de udefrakommende krav og evt. som inspirationskilde besøge hinanden uanset om man er VIP eller TAP.

TDJ: Kommissoriet er konceptuelt. At være TAP-medarbejder er ikke entydig, tværtimod har TAP-medarbejderen vidt forskellige gøremål og kompetencer – det ”blik” skal vi huske at have med.

OS: Vi kan konkludere, at der nu ligger en ambition om at gøre noget.

Ad 4. Siden sidst: orientering fra formand og næstformand for samarbejdsudvalget

[Referat fra Hovedsamarbejdsudvalgets møde den 12. marts 2015](#)

BA: Dimensionering har fyldt meget og HSU har holdt en række ordinære og ekstraordinære møder de seneste måneder.

SDU har siden 2013 arbejdet med forskellige forslag til ny visuel identitet og i september 2015 vil et eksternt bureau præsentere et forslag til logo.

OS: Fakultetets udgifter skal begrænses resten af året. Vi må ikke have negativt budget mere end et år.

Derudover er der en central besparelse på kr. 3 mio., der vil blive fordelt ud på hovedområderne, som vi ikke havde regnet med.

Der arbejdes i øjeblikket med at finde forskellige muligheder for besparelser. Stillinger gennemgås. Stillinger, der ikke har været annonceret vil ikke blive slået op. Der kigges på fratrædelser og ph.d. samt frikøb af medarbejdere (eksterne fondsmidler).

Summen af mange små ting gør at vi kan hente pengene hjem.

Ad 5. Evt. Kompetencefondsmidler v/AK

Det er oplyst fra HR Udvikling, HR-service at der på grund af overenskomstperiodens udløb pr. 31. marts 2015 ”kun” er bevilget midler for 1. kvartal 2015. I alt kr. 140.000 til fordeling blandt hovedområderne.

Kompetencesekretariatet har oplyst at der i OK2015 er afsat midler til kompetenceudvikling af statslige ansatte. Der er afsat ca. 33 mio. kr. pr. overenskomst år til individuel kompetenceudvikling.

Underudvalget under SU har besluttet at Sundhedsvidenskabs andel af midler på kr. 37.348 lægges sammen med de midler, der vil blive tildelt i løbet af efteråret og derefter indkalde ansøgninger.

Ole Skøtt
Formand

Bjarne Andersen
næstformand