

Referat

Emne: Møde i Samarbejdsudvalget, SUND
Dato og tidspunkt: Tirsdag den 15. september 2020, kl. 09:45-11:00
Sted: Zoom-møde
Referent: Christian Grud (CG)

Mødedeltagere:

Formand Ole Skøtt (dekan)
Næstformand, tillidsrepræsentant Dansk Laborantforening (HK) Birgitte Damby Sørensen (BDS) – Institut for Sundhedstjenesteforskning
Tillidsrepræsentant Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Bente Haugaard Kristensen (BHK) – Samfundsvidenskabs Mastersekretariat
Tillidsrepræsentant Fælles Fagligt Forbund (3F) Maiken Lyhne Kristensen (MLK) – Biomedicinsk Laboratorium
Tillidsrepræsentant Foreningen af Speciallæger John Chemnitz (JC) – Institut for Molekylær Medicin
Tillidsrepræsentant VIP-gruppen Anja Hvidtfeldt Stanek (AHS) – Institut for Psykologi
Tillidsrepræsentant Dansk Magisterforening Lars Elbæk (LE) – Institut for Idræt og Biomekanik
Tillidsrepræsentant Journalisterne Marianne Lie Becker (MLB) – Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet
Institutleder Morten Grønbæk (MG) – Statens Institut for Folkesundhed
Institutleder Uffe Holmskov (UH) – Institut for Molekylær Medicin
Institutleder Kirsten Ohm Kyvik (KOK) – Klinisk Institut
Institutleder Rikke Leth-Larsen (RLL) – Institut for Regional Sundhedsforskning
Institutleder Jesper Bo Nielsen (JBN) – Institut for Sundhedstjenesteforskning
Institutleder Susanne S. Pedersen (SSP) – Institut for Psykologi
Institutleder Jørgen Povlsen (JP) – Institut for Idræt og Biomekanik
Sekretariatschef Merete Munk (MM) – Fakultetssekretariatet
Kontorchef Ole Sørensen – HR Service, Personale & Arbejdsmiljø (deltager under pkt. 5)

Afbud fra:

Institutleder Peter Mygind Leth (PML) – Retsmedicinsk Institut

Punkter til drøftelser:**1. Godkendelse af referat fra sidste møde**

Kommentarer til og godkendelse af

- a. [Referat fra SU-møde den 16. juni 2020](#)
- b. Dagsorden til dagens møde

Referat og dagsorden blev godkendt uden kommentarer.

2. Meddelelser

v. dekan, BDS, m.fl.
(09:45-10:00)

Orientering: Gensidig orienteringsrunde med fokus på ledelsesmæssige beslutninger, der har betydning for arbejds-, personale og samarbejdsforhold.

- a. Dekan
 - b. HSU
 - c. Institutter
- Bilag 2.a.1 Orientering om Forslag til Finanslov 2021 (FFL21)
 - Bilag 2.b.1 [Dagsordener og referater for HSU](#)

Dekan

Økonomi: Regeringen offentliggjorde den 31. august 2020 Forslag til Finanslov for 2021 (FFL21). Vedhæftede notat fra Økonomiser vice gennemgår forhold i FFL21, der berører SDU. Den korte udlægning af notatets indhold er, at det er tæt på at være business-as-usual mht. den overordnede finansiering af SDU.

LE ønskede at vide, hvad udfaldet blev i den diskussion af finansiering af forlængelse af ph.d. og postdocs, som forgik før sommerferien.

Dekan svarede, at der er fundet løsninger, hvor det har været nødvendigt, og at det har vist sig samlet set for fakultetet at dreje sig om et overskueligt beløb.

JP tilføjede, at der lige nu kører budgetrunder og i den sammenhæng laves der endnu en runde med fokus på corona-relaterede effekter, fx forsinkelser hos ph.d.-studerende/postdocs og eksterne projekter.

UH tilføjede, at IMM har udmøntet i alt 1,5 ph.d.-årsværk til forsinkede.

UH spurgte, om man kan forudsige noget om, hvad et faldende bruttonationalprodukt pga. coronakrisen kan betyde for SDUs forskningsbevillinger på Finansloven.

Dekanen svarede, at grundbevillingerne ser ud til at være uændret, dvs. det har altså ikke været en skrumpet finanslov i denne omgang, så det er bedre end man kunne have frygtet. Men de endnu ikke uddelte midler kan blive påvirket og det er svært at forudsige. Man kan dog forestille sig, at en betydelig del af forskningsreserven i fremtiden skal bruges på grøn omstilling.

HSU

Dekanen orienterede om sin deltagelse i et udvalg under HSU for kompetenceudvikling for VIP og TAP, hvor BDS også deltager som TAP-repræsentant. Udvalget er tæt på at kunne aflevere sit arbejde til HSU.

Dekanen orienterede desuden om sin deltagelse i udvalg under HSU til implementering af ny stillingsstruktur for videnskabelige medarbejdere ved universiteterne. Fra SUND deltager også JP, LE og AHS. Den nye stillingsstruktur trådte i kraft den 1. januar 2020 og giver en række muligheder, som skal sættes i SDU-perspektiv.

BDS orienterede om at HSU på sit seneste møde drøftede de to punkter (1) Beskæftigelse og (3) Administration fra bestyrelsens "Rammevilkår – fempunktsplan for indsatser i

2020-2021". Desuden tiltrådte HSU et forslag om oprettelse af en medarbejder TAP-pris til uddeling ved årsfesten.

Dekan tilføjede omkring drøftelsen af fempunktsplanen, at der ud over dimittendledighed også er stort politisk fokus på studieintensitet, målt som de studerendes selvrapporterede samlede tidsforbrug på studieaktiviteter. Mht. administration handler det om, hvordan SDU skaber rammerne for en arbejdskultur, hvor der er tillid i systemet, og hvor vi ser på det samlede sagsforløb, så opgaven løses bedst.

Institutter

KOK orienterede om, at Sundhedsministeriet har besluttet, at Det Nordiske Cochrane Center flytter fra Rigshospitalet til SDU/OUH, hvor centret i forvejen arbejder tæt sammen med Center for Evidensbaseret Medicin. Den nye organisering effektueres med et teknisk ændringsforslag til Finanslovsforslaget for 2021, så den kan få virkning fra 1. januar 2021.

KOK orienterede desuden om, at KI har igangsat et arbejde med den syddanske forbedringsmodel i samarbejde med OUH, hvor der bl.a. arbejdes med at nedbringe tiden fra stillingsopslag til professorat.

JP orienterede om, at IOB har drøftet dimensionering af uddannelser. Der er et stærkt fokus på idrætsuddannelsen, som indebærer en omorganisering af uddannelsen.

BDS orienterede om at to forskningsenheder på IST, Miljømedicin og Klinisk farmakologi, er sammenlagt, så de nu er organiseret med én forskningsleder og flere undergrupper.

JBN tilføjede, at baggrunden for sammenlægningen var, at man havde to forskningsledere der skulle lave generationsskifte, samt en velfungerende laboratoriefunktion. Derfor

gav det mening at sammenlægge til én forskningsenhed med tre forskningsgrupper.

ASH orienterede om, at der på IP er ansat en viceinstituteder, Tonny Elmose Andersen. Desuden er SSP genansat som institutleder.

3. Institutledermødet

v. alle

(10:00-10:10)

Drøftelse: Åbent punkt, hvor der kan stilles spørgsmål til de enkelte dagsordenpunkter på det efterfølgende institutledermødet med det formål at understøtte samordningen af drøftelser i SU og institutlederkredsen og derved styrke koblingen mellem SU og aktuelle ledelsesmæssige beslutninger.

- Bilag 3.1 Dagsorden til institutledermøde

Ingen bemærkninger.

4. Procedure for ansættelse

v. LE

(10:10-10:20)

Drøftelse: Forventningsafstemning af praksis for ansættelsesprocedurer.

- Bilag 4.1 [SDUs vedtægt \(2018\)](#)

LE forklarede, at der med denne drøftelse ønskes en nærmere indsigt i og afklaring af forhold omkring procedurer for ansættelser i de højere ledende stillinger. Hvordan foregår det konkret, når der ansættes eller forlænges institutledere eller dekaner? Hvad gøres der konkret, for at vedtægterne følges? Hvordan sikrer man generationsskifte, når ledere går på pension?

Dekanen svarede, at vedtægternes beskrivelser er grundlaget for ansættelser af institutledere og dekaner. Herefter redegjorde dekanen for sit eget ansættelsesforhold i en åremålsansættelse, som i 2017 blev fornyet med 6+3 år af et ansættelsesudvalg med rektor som formand.

AHS tilføjede til LEs indledning, at det ved

ansættelser på institutterne er relevant med en opmærksomhed på institutrådets rolle ifm. ansættelser.

SSP svarede til AHS's tilføjelse, at på IP har det været svært at få inddragelsen af institutrådet til at fungere, fordi der kun er fire årlige møder, og desuden stor udskiftning af studerende. Det kan gøres bedre, men der også nogle udfordringer med dette forum.

JP supplerede, at på IOB afholdes institutrådsmøder med en standarddagsorden, der primært handler om gensidig orientering og rådgivning af institutleder. Som leder er institutrådet et rigtig godt organ at have.

UH supplerede, at på IMM har institutrådet ikke specielt fokus på ansættelser. Det har ikke været nævnt som et behov. UH redogjorde desuden for sin egen ansættelsesproces med et større ansættelsesudvalg af relevante medarbejder fra de enkelte faggrupper.

LE uddybede, at det specielle ved SDU er, at der ikke er lokale samarbejdsudvalg under fakultetsniveauet, men i stedet institutråd. Det gør inddragelsen af institutrådene særligt betydningsfuld. Inddragelse giver ejerskab, og ejerskab er produktivt.

Dekanen svarede, at det kan være der skal ses på, hvordan institutrådene fungerer.

5. Lønniveau på SUND og SDU

v. AHS/LE
(10:20-10:40)

Kontorchef Ole Sørensen, HR Service deltager.

Drøftelse: Lønniveau på SUND og SDU

- Institutniveau
- Fakultetsniveau
- Landsgennemsnit
- Har vi lige løn mellem mænd og kvinder?
- Udvikling i lønniveau i forhold til tidli-

gere: Hvor meget er det lykkedes at forhandle op

- MSO-professor

- Bilag 5.1 Lønoverblik SDU kategorier
- Bilag 5.2 Lønoverblik Andre UNI
- Bilag 5.3 Lønoverblik SDU køn
- Bilag 5.4 Lønstigning 2019-2020 SDU
- Bilag 5.5 Lønstigning 2019-2020 Andre UNI
- Bilag 5.6 Løntillæg SDU

LE bemærkede til det vedhæftede bilagsmateriale fra www.loenoverblik.dk vedr. lønudvikling for identiske personer, at den seneste lønstigning for lektorer på andre universiteter er 3,4 %, hvor det på SDU er 3,0 %, hvilket betyder at SDUs lektorer forsat sakker bagud ift. den generelle lønudvikling i sektoren. At lønniveauet for SDUs lektorer halter efter de andre universiteter har tidligere været i fokus på bestyrelsesniveau, men det ser ikke ud til at have udmøntet en forbedring.

Ole Sørensen svarede, at HR Service arbejder på at tilvejebringe et baggrundsmateriale til en drøftelse af lønniveau i direktionen. Når man kigger på lønstatistikker fra ISOLA, er det muligt at gå et spadestik dybere, ned til omkostningsniveau 1. Der kan dermed tilbydes lønniveauostatistikker på institut- og fakultetsniveau, hvilket kan leveres til SUND. ISOLA opererer med simple løngennemsnit. Det er vigtigt, at vi bruger de samme definitioner, når vi sammenligner. Når man kigger på lønniveau imellem de otte universiteter, skal man også overveje forskelligheder, som fx at nogle universiteter har flere lektorer ansat som ingeniører.

MM takkede Ole Sørensen for sin deltagelse på dette møde og bekræftede, at SUND ville være meget interesserede i at modtage de omtalte lønstatistikker på institut- og fakultetsniveau. Lønniveau er en type diskussion,

der jævnligt kommer frem i forskellige sammenhænge. Grundlæggende er det i alles interesse, at lønniveauet er rimeligt.

UH tilføjede, at den slags statistikker altid er vanskelige. Fx ligger IMM på laborantsiden lavt lønmæssigt, hvis man ikke korrigerer for anciennitet. Der er fagforskelle, dvs. der er forskel på overenskomster for læger, magistre, ingeniører osv., og der er også forskelle på rekrutteringssituationen i de enkelte geografiske områder. Alle disse forskelle skal med i det store billede, ellers er statistikkerne ikke retvisende.

RLL supplerede, at det – med fare for at komplicere problemstillingen yderligere – ville være en fordel, hvis det i disse opgørelser også er muligt at tage højde for forskelle mellem kønnene.

6. Overenskomstmidler til kompetenceudvikling

v. BDS

(10:40-10:45)

Drøftelse: Hvordan sikres et optimalt udbytte af mulighederne i Den Statslige Kompetencefond?

Den Statslige Kompetencefond er etableret som led i overenskomstaftalen fra 2018. Derfor dækker fonden de omkring 187.000 statsansatte, der er omfattet af aftaler og overenskomster i den statslige sektor.

Af Cirkulære om aftale om Den Statslige Kompetencefond fragår det, at der er afsat 172,3 mio. kr. til fonden, der fordeles ligeligt ud over overenskomstperioden, medmindre parterne aftaler andet, samt at midler fra Den Statslige Kompetencefond kan anvendes i forbindelse med kompetenceudviklingsforløb, der er aftalt som led i en individuel udviklingsplan for medarbejderen.

- Bilag 6.1 [FAQ om Den Statslige Kompetencefond](#)
- Bilag 6.2 [Retningslinjer og positivlister for](#)

[forhåndsgodkendte aktiviteter](#)

- Bilag 6.3 [Cirkulære om aftale om Den Statslige Kompetencefond](#)

*BDS forklarede, at nu hvor den lokale udde-
ling af kompetencefondsmidler er afskaffet til
fordel for en centraliseret uddeling i regi af
Den Statslige Kompetencefond, er det vigtigt
at sikre et optimalt udbytte fra denne. Erfarin-
gen med ansøgninger til Den Statslige Kom-
petencefonds puljer har indtil videre været, at
puljerne meget hurtigt meldes udtømte for en
given periode og dermed lukker for ansøg-
ninger. Fx lukkede Akademikernes Fondspul-
je i seneste periode efter blot 22 timer, da
den havde modtaget ansøgninger for et mar-
kant større beløb, end det der var afsat til
perioden 1. september til 1. december 2020.
Uddelingen af puljemidlerne er altså periodi-
seret kvartalsvist, og det er derfor afgørende
at være opmærksom på at ramme et ansøg-
ningstidspunkt, så tæt på puljens åbnings-
tidspunkt som muligt. På nuværende tids-
punkt er følgende åbningstidspunkter meldt
ud: tirsdag den 1. december 2020 kl. 10.00,
og tirsdag den 2. marts 2021 kl. 10.00.*

*JP bekræftede, at det er vigtigt at lederen,
som skal godkende ansøgningen, sidder klar
og logger ind på systemet så kort tid efter
periodens åbningstidspunkt som muligt. I
samme øjeblik puljemidlerne er frigivet, skal
man som leder være parat til at godkende og
dermed indsende ansøgningen, ellers kan
ansøgningen hurtigt gå tab i det aktuelle an-
søgningsvindue, hvorefter man må vente til
næste åbning.*

**7. Lederudviklingsværktøj OUH-SDU
v. KOK
(10:45-10:55)**

Orientering: KOK præsenterer OUH og Kli-
nisk Instituts samarbejdet om et strategisk
lederudviklingsværktøj til vurdering af adfærd
og præstation som grundlag for forskningsle-
derudviklingssamtaler.

- Bilag 7.1 Lederudviklingsværktøj OUH-SDU
- Bilag 7.2 Bæredygtig forskningsledelse

Præsentationen udsættes til et senere møde, hvor der er bedre tid.

8. Evt.

CG orienterede om, at den årlige behandling af MUS-delegationsplaner iht. årshjulet finder sted på næste SU-møde i december. Planerne indkaldes snarest pr. mail med oplysninger om frister for indsendelse.

Ole Skøtt
Formand

Birgitte Damby Sørensen
Næstformand