

Referat

Emne: Møde i samarbejdsudvalget, SUND
Dato og tidspunkt: Tirsdag den 18. marts 2014 kl. 12:30-14:30
Sted: WP19, 3. mødelok. 402

Mødedeltagere:

Ole Skøtt (dekan)
Torben Durck Johansen (TDJ)
Bjarne Andersen (BA)
Jesper Bo Nielsen (JBN)
Jørgen Lange Thomsen (JLT)
Jørgen Povlsen (JP) - afbud
Kim Brixen (KB)
Kirsten Ohm Kyvik (KOK)
Mogens Hørder (MH) - afbud
Morten Grønbæk (MG) - afbud
Uffe Holmskov (UH)
Bente Haugaard Kristensen (BHK)
Birgitte Damby Sørensen (BDS)
John Chemnitz (JC)
Kirsten Kjær (KK)
Anne Illemann (AI) - afbud
Maiken Lyhne Kristensen (MLK) – barselsorlov
Karin Stubkjær (KS)

Referent: Anette Kiilstofte (AK)

Punkter til drøftelse:

1. **Godkendelse af [referat fra den 17. december 2013](#)**

Referatet blev godkendt

2. **Skriftlige informationer:**

- Laborant Birgitte Damby Sørensen indtræder i Kompetencefond-uderudvalget under SU. Udvalgets øvrige repræsentanter er: lektor Bjarne Andersen, IOB og afdelingssekretær Anette Kiilstofte, Fakultetssekretariatet.

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er den 22. januar 2014 tildelt **kr. 181.114** fra Kompetencefonden for 1.-4. kvartal 2013. Midlerne er afsat som led i overenskomstaf-

talen for 2013-2015. Der er den 31. januar indkaldt ansøgninger med ansøgningsfrist den 25. februar 2014.

3. Personalepolitik og SU- aftalen:

3.1. **Strategisk og målrettet kompetenceudvikling:** Chefkonsulent Jakob Ejersbo, HR-service og Forskningssekretær Mette Orup Andersen, afd. I, OUH var inviteret som oplægsholdere. Klinisk Institut har i samarbejde med HR-udvikling arbejdet med strategisk og målrettet kompetenceudvikling og oprettet og gennemfører i 2014 første modul af ”Specialistsatsning for forskningssekretærer på Klinisk Institut og OUH”. **BDS** roste initiativet og synes det er vigtigt med mere fokus på kompetenceudvikling for TAP-personalet. Der er ligeledes behov for en kompetencestrategi for TAP’erne, der udtrykker, hvad ledelsen har af ønsker til vores færdigheder og kunnen.

Jakob Ejersbo: Udgangspunktet for en strategi må i første omgang være en drøftelse af roller og opgaver.

Mette Orup: Som forskningssekretær skal man kunne operere både i OUH og SDU regi og det har været et ønske at blive klædt på til det. Det er tre forskningssekretærer, der er kommet med input til indholdet i det første modul. Der kan søges om midler til kurset via en fælles pulje. OUH og SDU har hver især lagt kr. 50.000 i puljen, der dækker udgifterne for 12 sekretærer på første modul. Det forventes at afdelingen giver medarbejderen fri med løn.

KB: Der har ikke ligget en klar jobbeskrivelse for, hvad en forskningssekretær har af opgaver. Det er nu tydeliggjort og defineret. Forskningssekretærens kompetencer bliver hermed også dokumenteret.

Jakob Ejersbo: Der er ingen krav til ansøger om bestemt ansættelsesforhold. Samarbejdet mellem SDU og OUH er så vigtigt, at der altid vil blive sagt ja til kurset.

Instituttlederne ser såvel oplæg som de efterfølgende drøftelser som meget anvendelige. Det vil kunne bruges i andre sammenhæng f.eks. i forbindelse med ph.d.- og vejlederkurser. Foldere om ”Specialistsatsning for forskningssekretærer. Modul 1, 2014 samt ”Projektledelse for forskere på SDU 2014” blev omdelt ved mødet.

PowerPoints fra HR-udvikling sendes sammen med referatet.

3.2. Institutternes økonomi:

Dekanen beskrev kort fakultetets økonomiske situation i relation til den udsendte ”Budget og rammeberegning 2014-2017” og kunne konstatere at økonomien fremadrettet stabiliseres og ikke længere går opad. Medvirkende årsager, er bl.a. en omlægning af ph.d.-puljen, der indebærer at ph.d.-stipendiet placeres i første eller andet år og en spareplan som medarbejderne ved fakultetssekretariatet har medvirket til og som er besluttet af instituttlederne (vedhæftet).

BDS: ”Budget og rammeberegning 2014-2017” er en meget fin rapport. Kan der gives en forklaring på, hvad rettidig omhu og administrative besparelser I ”Dekanens ord” betyder?

TDJ: Det betyder, at vi allerede har opnået besparelser ved at vi er blevet færre medarbejdere på fakultetsgangen. Primært stillinger i ledelsesstrukturen er blevet nedlagt. Desuden er der mådehold med forbrug og øvrige driftsmidler. Dette, samt den omtalte spareplan er medvirkende årsager.

IMM, IST, KI og IRS fortalte kort om de tiltag, der er gjort /gøres for at opnå, de med fakultetet, aftalte og nødvendige besparelser.

3.3. Emeritusaftale v/TDJ:

HSU arbejdsgruppen vedrørende revidering af personalepolitikken drøftede bl.a. seniorordninger på deres sidste møde. Arbejdsgruppen opfordrer fakulteterne til at formulere en emeritusordning og sender i den forbindelse aftalen fra HUM rundt.

Der er ikke krav om, at der skal foreligge en aftale, men det er nyttigt med en synliggørelse og med kendskab til reglerne.

Der var enighed om at tilslutte sig Humanioras emeritusaftale og det blev aftalt, at institutlederne selv indgår disse aftaler.

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

[Referat fra Hovedsamarbejdsudvalgets møde den 12. december 2013](#)

[Referat fra Hovedsamarbejdsudvalgets ekstraordinære møde den 6. februar 2014](#)

BA: Der har været afholdt et første HSU- møde med vores ny Rektor Henrik Dam. Et konstruktivt samarbejde er startet. Der var bred enighed fra dekan og øvrige HSU-repræsentanter om at mødet havde været en meget positiv oplevelse.

5. Forslag til punkter ved kommende SU-møder:

- ❖ Konsulentordninger:
[COWI, arbejdsmiljørådgiver – inviteres?](#)
- ❖ Psykologydelse, arbejdsmiljøkonsulent Merete Habermann, HR-Service - inviteres?
- ❖ Drøftelse af inspirationsmateriale: *SU- og Kommunikation og SU og omstilling*
- ❖ Sammenlægning af Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg

Det blev aftalt, at næste temadrøftelse er konsulentordninger generelt.

Ole Skøtt
Formand

Bjarne Andersen
næstformand