



**Møde den 3. marts 2017 kl. 10.00-12.00**

**Frandsensalen**

**Hovedsamarbejdsudvalget**

**Referat**

**Til stede:** Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Arnold Boon (ABOON), Johnny Laursen (JL), Ole Steen Nielsen (OSN), Thomas Pallesen (TP), Olav W. Bertelsen (OWB), Aase Pedersen (AP), Anne Marie Bundsgaard (AMB), Helle Colding Seiersen (HCS), Peter Kithler (PK), Ole Zahrtmann (OZ) som suppleant for Bertha Beck Mortensen, Anders K. Moestrup (AKM), Marie Vejrup (MV), Mimi Mehlsen (MM), Steffen Junker (SJ), Steen Henrik Møller (SHM), Heidbra Jonsdottir (HJ), Tinna Meyer (TM) og Anne L. Behnk (ALBE)

Kristian Thorn, vicedirektør for AU uddannelse deltog under punkt 2.

**Fraværende** Niels Chr. Nielsen, John Kapstadt og Bertha Beck Mortensen

**Referent:** Dorrit Wedendahl

Dato: 23. marts 2017  
Sags nr.: 2017-009-000004:  
DEW

Dagsorden:

Side 1/8

1. Bemærkninger til og godkendelse af dagsorden
2. Overvejelser om overdragelse af AU's biblioteksfunktioner til det nye Kgl. Bibliotek
3. Opsamling på MUS og GRUS samt kompetenceudvikling 2016
4. AU's økonomi
5. Orientering fra formand og ledelsesside
6. Meddelelser fra næstformænd og medarbejderside
7. Kommunikation fra mødet
8. Eventuelt
9. Næste møde

### **Highlights fra mødet:**

*MUS og kompetenceudvikling 2016:* Flere enheder har i 2016 med succes haft fokus på at øge antallet af afholdte medarbejderudviklingssamtaler, og generelt er MUS i god gænge på AU. Der er fokus på kompetenceudvikling, karrieremuligheder og trivsel.

Kompetenceudvikling sker systematisk i mange AU-enheder. Her arbejdes bl.a. med udvikling af samarbejde på tværs samt udvikling af undervisningskompetencer og ledelseskompeterer. Ansøgningsfristen til kompetencefondsmidler søges flyttet, så MUS kan afsluttes, inden der er ansøgningsfrist.

Se AU's Rammer og principper for kompetenceudvikling: ([Rammer og principper](#))

*AU's biblioteksfunktion:* HSU har drøftet overvejelser om overdragelse af AU's biblioteksfunktioner til det nye Kgl. Bibliotek. HSU udtrykte tilfredshed med de grundige høringer i fagmiljøerne og lagde vægt på, at biblioteksmedarbejdernes engagement og nærhed til forskere og studerende kan videreføres.



## Referat:

Side 2/8

### 1. Bemærkninger til og godkendelse af dagsordenen

Dagsordenen blev godkendt.

### 2. Overvejelser om overdragelse af AU's biblioteksfunktioner til det nye Kgl. Bibliotek – drøftelse

*ABOON's indledning:* AU's biblioteksfunktion har i dag et budget på ca. 70 mio. kr. og 25 årsværk på statsbiblioteksdelen og 70 mio. kr. og 85 årsværk på AU-delen. Med meddelelsen i september 2016 om fusion af Statsbiblioteket og Det Kgl. Bibliotek skulle AU's aftale med Statsbiblioteket tages op til overvejelse. Kan AU fortsætte med en ny samarbejdsaftale eller skal AU Library søges fusioneret med det nye Kgl. Bibliotek? AU's aftale med det hidtidige Statsbibliotek har været god, og AU får en god biblioteksservice. Overvejelserne sker på en baggrund, hvor AU hidtil har haft en fordelagtig aftale med Statsbiblioteket, og at det er usikkert om samme vilkår kan opretholdes i fremtiden. Endvidere forventer ledelsen, at der fortsat vil ske en betydelig faglig udvikling, herunder ikke mindst digitalisering på biblioteksområdet. Endvidere er biblioteksområdet økonomisk under pres af stærkt stigende licensudgifter og det almindelige krav om 2 % besparelse.

Efter en hurtig start på overvejelserne i oktober- november 2016 har ledelsen i december 2016 til februar 2017 iværksat en grundig høring i de faglige miljøer og akademiske råd med henblik på kvalificering af overvejelserne. Høringen giver ikke et entydigt svar på hvilken løsning, der er bedst, men der er kommet værdifuldt input, herunder også fra tillidsrepræsentanterne.

Høringssvarene har især drejet sig om styring/tæt dialog mellem fagmiljøerne og bibliotek, nærhed til forskere og studerende samt vilkår for hjemtagelse af biblioteksfunktionen.

Høringssvarene har givet anledning til justering af udkastet til aftalegrundlag, og det justerede materiale er sendt i fornyet høring på fakulteterne med frist 10. marts 2017.

Universitetsledelsen har endelig drøftelse den 22. marts 2017 og indstilling forelægges for AU's bestyrelse den 5. april 2017.

*HSU's drøftelse og besvarelse af spørgsmål:* MM udtrykte tilfredshed med høringerne og ønskede belyst, hvorledes høringssvarene konkret indgår i det udarbejdede materiale. ABOON oplyste, at høringssvarene indgår i de forskellige "service level agreements", og at input også vil blive brugt efterfølgende. Endvidere er udkast til aftalegrundlaget blevet justeret på baggrund af høringssvarene. Kristian Thorn oplyste, at høringssvarene bl.a. har medført, at aftalerne har fået form af juridisk bindende kontrakter. Vedrørende nærhed er det blevet beskrevet, hvordan dialog mellem biblioteket og fagmiljøerne skal foregå, og hvordan bibliotekslederen indgår i ledelsesbeslutninger på AU.



OWB var glad for grundigheden i høringerne, men beklagede at materialet til fagmiljøerne ikke havde været så detaljeret. Generelt fandt han udviklingen af det biblioteksfaglige underbelyst. OWB efterlyste en uddybning af en ny fælles personalepolitik's betydning for medarbejderne.

ABOON nævnte, at det første høringsmateriale var baseret på det første udkast til aftalegrundlag, som det forelå i november 2016. Materialet er blevet bearbejdet yderligere på basis af høringssvarene, hvilket er baggrunden for, at der sker yderligere en høring.

Vedrørende en ny fælles personalepolitik oplyste ABOON, at de personalepolitiske vilkår i de to institutioner generelt er ens. I efteråret 2017 vil der blive indledt en fælles proces med at fastlægge en ny fælles personalepolitik, hvor de sammenlagte parter indgår og deltager på lige fod.

HCS bemærkede, at AU har meget dedikerede og engagerede biblioteksmedarbejdere, som er stolte af at være ansat på AU. Det er vigtigt at give arbejdsvilkår, som understøtter, at biblioteksmedarbejderne fortsat kan være engagerede og dedikerede. Biblioteksmedarbejderne skal kunne indgå i det daglige arbejde på AU og AU's normer, således at vi undgår et "dem" og "os".

Flere medarbejderrepræsentanter udtrykte bekymring for nærheden med en ændret organisering, særligt når nye biblioteksmedarbejdere bliver ansat. Kristian Thorn understregede, at en ting er den kontraktlige forpligtigelse, et andet er adfærd. Kristian Thorn fremhævede, at nærheden er lykkedes til fulde på HE, og at det er begge parter i samarbejdet, som skal have den rette tilgang og adfærd.

OWB spurgte om, Det Kgl. Bibliotek vil fortsætte med de nuværende forpligtigelser ved en eventuel hjemtagelse af biblioteksopgaven, og om der er sikkerhed for at finanslovsbevillingerne følger med, herunder også om Kulturministeriets bevilling til biblioteket øges, hvis universitetets bevillinger forøges. BBN svarede, at Det Kgl. Bibliotek og Statsbiblioteket ved lov er universitetsbibliotek for henholdsvis Københavns Universitet og Aarhus Universitet og dermed har pligt til at levere biblioteksservice til universiteterne. Bevillingerne vil følge opgaverne ved tilbageførsel af opgaver, men vi ved f.eks. ikke, hvad der kommer til at ske med kravene om 2 % besparelser årligt. Kulturministeriets bevilling vil ikke øges, hvis bevillingen til AU øges.

BBN takkede for HSU's indspil og noterede med tak biblioteksmedarbejdernes stolthed over ansættelse på AU og henledte opmærksomheden på, at der på HE er etableret gode relationer og en biblioteksservice, der er høj tilfredshed med.

### **3. Opsamling på MUS og GRUS samt kompetenceudvikling 2016 – drøftelse**

#### **a) MUS, GRUS og kompetenceudvikling på fakulteterne og i enhedsadministrationen**



*TP oplyste for BSS*, at MUS generelt er i god gænge og der er i 2016 arbejdet med nogle opmærksomhedspunkter. På Institut for Økonomi har institutlederen oprettet sektioner og delegeret MUS-ansvaret til sektionslederne. Det samme er sket på Institut for Virksomhedsledelse, og der har været fokus på modtagelsen af medarbejderne fra virksomhedskommunikation.

Der holdes GRUS med post.doc og ph.d med fokus på de stillingsmæssige krav til stillingerne i stillingsstrukturen og karrieremuligheder. Der er også arbejdet med tydeliggørelse af stillingsmæssige krav fra lektorniveau til professorniveau. Kompetenceudvikling er højt prioriteret og et vigtigt indsatsområde.

*JL oplyste for ARTS*, at der er holdt MUS i alle afdelinger forankret i et samlet overblik over fakultets opgaver og APV'en. Der er fokus på karrieremuligheder og – vejledning. Der holdes GRUS med ph.d'erne på DPU. Det sker ikke på de to andre institutter. En del af ph.d'erne har eksterne ansættelser, hvor MUS-forpligtelsen ligger hos den eksterne arbejdsgiver. ARTS holder trivselsamtaler med de eksternt ansatte ph.d'ere.

Omgangstone er et vanskeligt emne, men det tages efter ønske op i MUS. God omgangstone drøftes også på et ledelsesseminar i marts 2017.

*OSN oplyste for HE*, at der har været fokus på at forbedre omfanget af MUS-afholdelse. Det er endnu ikke helt på tilstrækkeligt niveau i alle enheder/for alle grupper. Det er især ph.d'er, der ikke får tilbudt MUS.

Der er fokus på karriereudvikling med drøftelse af realistiske muligheder.

Det er et ønske, at der ses systematisk på undervisningskompetencer, hvor der på nogle områder er udfordringer. En systematisk tilgang initieres bl.a. på møder mellem institutlederne og prodekanen for undervisning og prodekanen for forskning. AUHRA opfattes som et godt redskab, men anvendes endnu ikke fuldt ud.

*ABOON oplyste for administrationen*, at der afholdes MUS om efteråret i alle enheder, og i nogle enheder også mini-MUS imellem de årlige MUS. MUS forberedes i LSU, hvor evt. særlige temaer fastlægges. LSU evaluerer desuden den årlige MUS-runde. Trivsel og kompetenceudvikling indgår i MUS, herunder fokus på intern læring. Alle enheder synliggør økonomi (de direkte omkostninger) knyttet til kompetenceudvikling.

ABOON fremhævede AU Uddannelses systematiske arbejde med kompetenceudvikling, som kan ses på deres hjemmeside. Forskning og Eksterne Relationer arbejder med et projekt vedr. udvikling af rådgiver-kompetencer, hvortil der søges støtte i FUSA (Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser). AU IT har haft særligt fokus på sammenhængen mellem de strategiske pejlemærker og kompetenceudvikling.

*På vegne af NCN oplyste BBN for ST*, at det er målet for ST, at antallet af MUS skal øges, og at udviklingen går i den rigtige retning. MUS holdes om efteråret,



og drøftelse/forberedelse af MUS indgår som fast punkt på LSU's dagsorden. AU's MUS-koncept anvendes, men nogle enheder anvender ikke AUHRA som systemunderstøttelse, da det ikke opfylder deres brugerkrav. I stedet anvendes et eksternt system.

Vedrørende kompetenceudvikling er der fokus på at styrke fællesskab og samarbejde på tværs. Der er bl.a. holdt fælles kurser om den effektive arbejdsdag, og der er planer om flere fælles gå-hjem-møder.

Der er behov for at udvikle konteringspraksis, hvis økonomien vedrørende kompetenceudvikling skal gøres op. På ST er der anvendt 1,9 mio. kr. i administrationscenteret og 2,3 mio. kr. på institutterne på kompetenceudvikling til teknisk administrative medarbejdere. Dette indeholder ikke udgifter i forbindelse med intern læring, sidemandsoplæring m.v. Udgifter til de videnskabelige medarbejders kompetenceudvikling kan vanskeligt opgøres.

*HSU's drøftelse:* AP fremførte ønske om et centralt system, således at der kunne samles kompetenceudviklingsønsker op fra alle MUS-aftaler på AU. Ønskerne kunne så indgå i AU HR's arbejde med at etablere kompetenceudviklingstilbud. AP foreslog desuden, at der blev set på tidspunkterne for ansøgningsfrist til kompetencefondsmidler og afholdelse af MUS, fordi ansøgningsfristen for kompetencefondsmidler ligger for tidligt i forhold til afslutningen af MUS.

ALBE gav tilsagn om at se nærmere på ønsket om at samle op på kompetenceudviklingsønsker. AU har ikke et sådan centralt administrativt system, men det findes og anvendes i nogle virksomheder, hvor det kan opleves tungt og bureaukratisk. En central opsamling står ofte ikke mål med udbyttet – og derfor ligger opgaven måske bedst lokalt – som nu på AU.

HSU gav tilslutning til, at der ses på, at flytte fristen for ansøgning til kompetencefondsmidler f.eks. til februar i stedet for som nu 15. december.

OWB kvitterede for statusberetningerne og fremhævede, at økonomiopgørelser er med til at give refleksion over hvordan AU anvender midlerne.

BBN takkede for HSU bemærkninger og foreslog, at der til HSU's næste statusdrøftelse bliver udarbejdet en kort skriftlig status fra hvert fakultet og med en økonomiopgørelse.

Der var tilslutning hertil. JL oplyste, at institutlederne på ARTS udarbejder en status, som behandles i FSU, og JL advarende mod, at der skal udarbejdes økonomiopgørelse, der ikke er systemunderstøttet; f.eks. kan sidemandsoplæring meget vanskeligt opgøres økonomisk. TP gjorde opmærksom på, at der er behov for, at fastlægge nogle definitioner, hvis der skal udarbejdes en skriftlig status.

## **b) Kompetencefondsmidler 2016**

*ALBE's indledning:* Kompetencefondsmidlerne er et supplement til de midler AU anvender til kompetenceudvikling. Der er fordelt i alt ca. 2 mio. kr., og der har været ansøgt om lidt mere end det dobbelte beløb i 2016. Bevillingsprocenten er 42 %. Udvalget har haft for øje, at midlerne anvendes på AU's forskellige



faggrupper og enheder. Behandlingen af ansøgningerne er afsluttet, og ansøgerne har modtaget besked om resultatet.

Side 6/8

*HSU's bemærkninger:* AP bemærkede, at HSU's fordelingsudvalg havde evalueret ansøgningsrunden for 2016 i slutningen af februar 2017. I behandlingen af ansøgninger for 2016 har udvalget haft mere fokus på fordelingspolitik end sædvanligt, men der er enighed om, at denne situation ikke opstår igen. AP udtrykte, at det er hendes opfattelse, at hensigten med kompetencefondsmidlerne er til uddannelse af medarbejdere, som ikke i forvejen har en lang uddannelse, og ikke til de højt uddannede akademikere/videnskabelige medarbejdere, som har mange andre uddannelsesmuligheder.

AP foreslog, at der fremadrettet prioriteres en indsats for systematisk opkvalificering i sprog og internationalisering.

AP ønskede desuden en redegørelse for hvad de ekstra kompetencefondsmidler, som er fordelt til anvendelse i 2017 på fakulteterne og i administrationen anvendes konkret til. FSU/ASU's formandsskaber er ansvarlige for fordelingen.

OWB bemærkede, at han så behov for, at der bliver udarbejdet bedre og mere præcise ansøgninger til kompetencefondsmidlerne. OWB fandt, at der er 2 grupper af medarbejdere, som er underrepræsenteret i ansøgningerne. Det er de videnskabelige medarbejdere samt gruppen af ufaglærte og håndværkere. OWB fandt det desuden mindre relevant at anvende kompetencefondsmidler på uddannelse inden for ledelsesudvikling og organisationsudvikling.

BBN svarede vedrørende forslag om tværgående indsatser, at kompetenceudvikling er en ledelsesopgave, og at fastlæggelse af indsatser først diskuteres ledelsesmæssigt. BBN henviste oplysninger om anvendelsen af de fordelte kompetencefondsmidler for 2017 til fakulteterne og administrationen til direkte dialog mellem FSU/ASU-formandskaberne og AP.

#### **4. AU's økonomi – orientering**

##### **Fortrolig mundtlig orientering. Fortrolig indtil bestyrelsens drøftelse den 5. april 2017.**

*ABOON om det forventede resultat 2016:* Det foreløbige resultat for 2016 er et overskud på ca. 150 mio. kr. på den ordinære drift. Dertil kommer et overskud på ca. 50 mio. kr. på de regnskabstekniske poster (bl.a. renteindtægter og refusion af energiafgifter), således at det samlede forventede resultat for 2016 er ca. 200 mio. kr.

For 2016 blev budgetteret med et resultat i balance, og det er først og fremmest flere uddannelsesindtægter, der bidrager til det positive resultat. Det er flere STÅ-indtægter end forventet. Dertil kommer at AU ikke fik en fremdriftsbøde i 2016 eller en forventet takstnedsættelse.

Mindre forbrug på eksterne midler har endvidere medført mindre forbrug på almindelig drift.



Overskuddet fra 2016 skal anvendes i de kommende år til strategiske investeringer. Egenkapitalen, som efter 2016 er øget til godt 800 mio. kr., vil således igen falde til det ønskede niveau på omkring 640 mio. kr. svarende til 10 % af AU's omsætning.

*HSU's bemærkninger og besvarelse af spørgsmål:* MM ønskede belyst, om de øgede STÅ-indtægter i 2016 var forårsaget af ændringer fra foregående år eller kommende år.

ABOON oplyste, at det var forskelligt på fakulteterne. På HE skyldes det især foregående år, mens det for ARTS er de kommende år. JL oplyste supplerende, at der er mange faktorer i spil i budgetteringen af STÅ-indtægterne på ARTS, som gør det komplekst og vanskeligt at budgettere. På sigt vil ARTS uddannelsesindtægter imidlertid falde med 100 mio. kr.

HJ bemærkede, at det er godt med overskud på AU, men at det kan være svært at få til at hænge sammen med administrative besparelser. HJ opfordrede til, at der bliver skabt ro og mindre fokus på økonomiske stramninger og besparelser. BBN svarede, at sparekravene fortsat eksisterer, og at uddannelsesindtægterne vil falde de kommende år. AU kan ikke sætte sig i flerårige udgifter med baggrund i overskuddet i 2016, som er en engangseffekt af bl.a. fremdriftsreformen. Overskuddet skal anvendes til strategiske investeringer. BBN bemærkede afsluttende, at AU's økonomi er i god balance.

## **5. Orientering for formand og ledelsessiden – orientering**

### **a) Orientering om dagsorden for bestyrelsesmøde den 23. februar 2017**

BBN oplyste, at bestyrelsen havde drøftet organiseringen af samarbejdet med erhvervslivet. Der nedsættes et særligt udvalg vedrørende erhvervssamarbejde. Universitetsledelsen er udvalgsmedlemmer. Vedrørende Campus 2.0 oplyste BBN, at der arbejdes med et visionært spor og et konkret spor. Det konkrete spor indeholder arbejdet med en lokalplan for Kommunehospitalet samt de igangværende byggeprojekter, såsom Skoubygningen til Institut for Biomedicin.

BE oplyste, at bestyrelsen blev orienteret om den årlige uddannelsesevaluering, status for kvalitetsarbejdet, frafald og rekruttering.

### **b) Akkrediteringspanelets rapport om AU's kvalitetssikringssystem**

BE oplyste, at AU den 2. marts 2017 modtog akkrediteringspanelets rapport om AU's kvalitetssikringssystem i høring. AU har svarfrist i slutningen af marts, og panelet træffer endelig afgørelse i begyndelsen af juni.

Panelet fastslår i rapporten, at alle niveauer på AU fra studerende til øverste ledelse har stort engagement i kvalitetsarbejdet, og deltager aktivt i udviklingen af kvalitetsarbejdet, hvilket vidner om en levende kvalitetskultur.

I rapporten indstilles AU til en betinget positiv institutionsakkreditering. Særligt to forhold skal forbedres: monitorering af undervisningens forskningsbasering



og proceduren for hvordan der udpeges eksterne eksperter til den uddannelsesevaluering, der sker hvert 5. år. BE oplyste, at det vil være vanskeligt at dokumentere undervisningens forskningsbaseret på enkelt time niveau, men det skal overvejes hvordan dokumentationen kan forbedres.

Side 8/8

## **6. Meddelelser fra næstformænd og medarbejdersiden – orientering**

Ingen meddelelser.

## **7. Kommunikation fra mødet – beslutning**

HSU besluttede, at opsamling på MUS og kompetenceudvikling indgår i highlights. Der indsættes link til AU's rammer og principper for kompetenceudvikling vedtaget af HSU april 2016. I highlights indgår endvidere oplysning om, at HSU har drøftet overvejelser om overdragelse af AU's biblioteksfunktioner til Det Kgl. Bibliotek.

## **8. Eventuelt**

Intet.

## **9. Næste møde**

Næste møde er 6. april 2017 kl. 10.00 -12.00.

Der er desuden fælles møde med HAMU-HSU den 6. april 2017 kl. 12.30-14.00.

Begge møder holdes i Preben Hornung stuen.