



Møde den 14. juni 2017
Institut for Bioscience, Jagtslottet Kalø
Hovedsamarbejdsudvalgsmøde, møde nr. 3, 2017

Referat

Til stede: Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Arnold Boon (ABOON), Johnny Laursen (JL), Niels Chr. Nielsen (NCN), Jens Bøgestrand (JB) som suppleant for Olav W. Bertelsen, Aase Pedersen (AP), John Kapstadt (JK), Helle Colding Seiersen (HCS), Bertha B. Mortensen (BBM), Steffen Junker (SJ), Anders K. Moestrup (AKM), Marie Vejrup (MV), Mimi Mehlsen (MM), Steen Henrik Møller (SHM), Heidbra Jonsdottir (HJ), Marie Louise Bro Pold (MLBP) som suppleant for Tinna Meyer samt Anne Lindholm Behnk (ALBE)

Afbud: Lars Bo Nielsen, Thomas Pallesen, Olav W. Bertelsen, Anne Marie Bundsgaard, Tinna Meyer og Peter Kithler

Referent: Dorrit Wedendahl

Dorrit Wedendahl

Gæst: Karsten Brask Fischer, direktør, Impact Learning

Dato: 24. augustjuli 2017
Sags nr.: 2017-009-000004
Ref: dew

Dagsorden

1. Tema om lederroller og TR-roller i SU-samarbejdet og det daglige arbejde
2. Bemærkninger til og godkendelse af dagsorden
3. Punktet udgået (Principper og retningslinjer for kompetencefondsmidlernes anvendelse
4. AU's økonomi
5. Orientering fra formand og ledelse
6. Orientering fra næstformænd og medarbejderrepræsentanter
7. Kommunikations fra mødet
8. Eventuelt
9. Næste møde

Side 1/6

Highlights fra mødet

Karsten Brask Fischer, Impact Learning, holdt oplæg om samarbejdsformer og roller for ledere og tillidsrepræsentanter i samarbejdsudvalgene. Overordnet handler samarbejdet i samarbejdsudvalgene om, at ledere og tillidsrepræsentanter finder løsninger, der styrker universitetets evne til at løse kerneopgaven. Det er vigtigt at bruge møderne og tiden sammen til at blive klogere gennem dialog, ikke kun gensidig orientering. Samarbejdsudvalgene skal skabe løsninger, der bidrager til både produktivitet, kvalitet og trivsel.

Karsten Brask Fischers præsentation kan ses på HSU's hjemmeside.





1. Tema om lederroller og TR-roller i SU-samarbejdet og det daglige arbejde

Indlæg af Karsten Brask Fischer, Impact Learning: ”Med-skabelse som styrkelse af samarbejdet – samarbejdsudvalget som aktør i forandringsprocesser”.

Karsten Brask Fischers præsentation kan ses på HSU’s hjemmeside.

Udvalgte pointer fra Karsten Brask Fischers indlæg:

- Samarbejdet handler om, at universitetet løser sin samfundsmæssige opgave (kerneopgaven)

- Fokus på at styrke arbejdspladsens evne til at løse kerneopgaven/ fokus på løsninger, der styrker kerneopgaven. Ikke blot holdningstilkendegivelse og/eller interessevaretagelse

- Udvalget skal have fokus på at skabe forbedringer, der bidrager til sammenhæng mellem produktivitet, kvalitet og trivsel

- Ledere og tillidsrepræsentanter mødes til samarbejde i aftalerummet, dialogrummet og det individuelle rum

- I aftalerummet fastsættes f. eks. retningslinjer og politikker. Tillidsrepræsentanterne tager medansvar og lederne afgiver suverænitet. Beslutninger/aftaler skal være tydelige og vise, hvad man sammen kan stå på mål for

- I dialogrummet bliver man klogere sammen. Pas på, at almindelig orientering ikke fylder for meget. Udveksling af synspunkter og indsigt i hinanden er det vigtige uden forudindtagede positioner og taktikker. Formuler evt. hvad udvalget sammen skal blive klogere på for et givet emne.

Brug tiden til at tale sammen. Det kan være svært med stort antal udvalgsmedlemmer. Skab evt. mindre fora hvor dybere dialog kan foregå. Dialog og aftale skal adskilles

- Det individuelle rum ligger uden for HSU/FSU/ASU/LSU, men er også en vigtig del af samarbejdet. Her er tillidsrepræsentanten kollegaens advokat, f.eks. i en sygefraværssamtale. Tillidsrepræsentanterne har fokus på kollegaens ønsker og på, at regler overholdes.

Udvalgte bemærkninger fra HSU:

BBN: HSU drøfter produktivitet, men sammenhængen mellem produktivitet, kvalitet og trivsel diskuteres ikke nok

SHM: Det er produktiviteten, der presses af krav ude fra. Der stilles sjældent eksterne krav til øget trivsel

JL: Der er mange andre aktører end samarbejdsorganisationen, når det gælder kvalitet

BBM: Produktivitet, kvalitet og trivsel hænger sammen og de enkelte faggrupper har stor viden om denne sammenhæng

JB: Den gensidige orientering i samarbejdsudvalgene er vigtig

AKM: Tillidsrepræsentanterne i HSU/SU har til opgave at varetage interesserne for alle medarbejdere

NCN: De forskellige rum udstikkes i formandskabets forberedelse af dagsordenen for SU-mødet

HJ: Det fremgår typisk af sagsfremstillingen hvad HSU skal til de enkelte dagsordenspunkter. Det er oftest ledelsen, der udarbejder sagsfremstillingen, mens medarbejderrepræsentanterne sjældent gør det

BBN: Ser gerne at ledelsens og tillidsrepræsentanternes platforme er stærke, og at der vises respekt om de forskellige rum og rollerne, som ledelse og tillidsrepræsentanterne udfylder. Det fungerer bedst, hvis man "er i det samme rum på den samme tid".

2. Bemærkninger til og godkendelse af dagsordenen

Dagsordnen blev godkendt.

3. Principper og retningslinjer for kompetencefondsmidlernes anvendelse – beslutning

Punktet udgik, da bilagsmateriale ikke var færdigt til mødet. Punktet drøftes på et senere møde.

4. AU's økonomi – orientering

a) Økonomi 2017

ABOON fremhævede 3 punkter fra økonomirapport 1, 2017:

1. Forudsætninger fra det budget, der blev lagt i efteråret 2016, holder stort set. Der forventes en lidt mindre fremdriftsbøde i 2017 end forudsat, og driftsomkostningerne øges som følge af strategiske investeringer, som er muliggjort af overskuddet i 2016.

2. ARTS, BSS og ST forventer et mere positivt resultat i 2017 end budgetteret, mens HE har nedjusteret deres forventning som følge af forventede færre indtægter. Der er derfor opmærksomhed på at nedbringe omkostninger bl. a på bygningsdrift. Der er også opmærksomhed på studiefremdrift og uddannelsesindtægter.

3. Der er fortsat fokus på både hjemtagelse og forbrug af eksterne midler. Der følges op månedligt på forbruget. Det er vigtigt, at de eksternt finansierede

aktiviteter sættes i gang løbende. Det er med til at give AU konkurrencekraft.

Side 4/6

HSU's bemærkninger: På spørgsmål fra SJ om støtte til løsning af HE's økonomiske udfordringer forsikrede BBN, at der på AU er god tradition for at hjælpe hinanden på tværs.

JL bemærkede, at det er nødvendigt hele tiden at have skarpt fokus på studie-fremdrift, også i de kommende år. ABOON supplerede dette med oplysning om, at manglende opfyldelse af fremdriftskravene kan betyde indtægtsnedgang på 100-200 mio. kr. over de næste år.

NCN bemærkede mht. forbrug af eksterne midler, at forskerne har en tendens til at være for forsigtige, og at de har stor optimisme i planlægningen af f.eks. rekruttering.

BBN oplyste afslutningsvis, at forbruget af de eksterne midler også har fokus i bestyrelsen.

b) Orientering om indtægtsgrundlaget for budget 2018-2021

ABOON oplyste: Der er udarbejdet skøn for AU's indtægter for budget 2018-2021, idet finanslovsforslaget for 2018 fremlægges i august måned 2017 med forventelig vedtagelse i december 2017.

Det forventes, at uddannelsesindtægterne vil falde over de kommende år, mens midler til basisforskning vil være konstante. Nedsættelsen af midler i de danske forskningsfonde i 2016 betyder, at AU forventer et mindre fald i de eksterne midler fra 2018 til 2021.

AU er godt rustet til at klare indtægtsfaldet. Planen for tilpasning af udgifter fra 2015 følges, og ledelsen mener ikke, at der er behov for yderligere tiltag.

5. Orientering fra formand og ledelse – orientering

BBN oplyste, at bestyrelsen har afholdt seminar på Sandbjerg den 8.-9. juni 2017. De hidtidige strategiske initiativer (ingeniørsatsningen, dimensioneringen på ARTS, styrkelse af business-området, åbning af sundhedsuddannelserne mod industrien) fortsætter. På studieområdet fortsætter "Karriereklar" og specialesamarbejde med virksomheder. Endvidere arbejdes med indsats for at styrke samarbejdet med erhvervslivet.

Bestyrelsen har desuden godkendt planer for en ny digital satsning med 4 indsatsområder:

1. Uddannelse af flere (en fordobling af antallet) naturvidenskabelige digitaliseringspecialister. Indsatsen igangsættes efteråret 2017.
2. Educational IT. Udvikling af teknologi og pædagogik, der styrker anvendelse af IT i undervisningen. Drøftes i bestyrelsen oktober 2017.
3. Styrkelse af digitale kompetencer i alle universitetets uddannelser samt uddannelse af flere digitaliseringspecialister uden for det naturvidenskabelige område. Drøftes i bestyrelsen i 2018. Baggrunden for denne indsats er en forventning om, at digitaliseringen/automatiseringen overflødiggør 40 % af de

nuværende jobs, som varetages af mellemuddannede. Det betyder, at der bliver en stor gruppe kortuddannede i serviceerhverv med lav indkomst og en lille gruppe af langvarigt uddannede i højt specialiserede jobs med høj indkomst. Dette vil udfordre sammenhængskraften i samfundet, og humaniora og samfundsvidenskab kan bidrage med svar på denne udfordring.

4. Styrkelse af efter- og videreuddannelse af den nuværende arbejdsstyrke i Danmark inden for digitalisering. Beskrivelse og iværksættelse sker forventeligt i 2019.

Supplerende oplysninger om initiativerne kan ses i universitetsledelsens nyhedsbrev nr. 18, 13/6 2017.

HSU's bemærkninger: JL bemærkede, at det er vigtigt at arbejde med de digitale værktøjers betydning for ARTS-fagene.

AP var enig i, at humaniora har en stor rolle i udvikling af det digitale samfund. AP foreslog, at der oprettes en tværgående enhed på AU til at sikre en sammenhængende digital indsats, herunder også en styrkelse af medarbejdernes digitale kompetencer. AP fandt det nødvendigt, at der iværksættes en kompetenceudviklingsindsats, således at der ikke opstår en situation, hvor der må afskediges medarbejdere på AU på grund af manglende digitale kompetencer, og ansættes nye medarbejdere med de nødvendige specialistkompetencer.

BBN sagde, at en tværgående enhed er en ny tanke, som kan overvejes, men understregede, at de strategiske midler alene anvendes til forskning og uddannelse og ikke til medarbejdernes kompetenceudvikling. Men behovet for digital kompetenceudvikling er der, og behovet er stigende.

MM bemærkede, at der også er et kompetenceudviklingsbehov i forskningsmiljøerne om de nye regler om persondata.

HCS opfordrede til, også at have fokus på opdatering af AU's IT-systemer for at lykkes med digitalisering.

6. Orientering fra næstformænd og medarbejderrepræsentanter – orientering

Intet.

7. Kommunikation fra mødet – beslutning

HSU besluttede at omtale Karsten Brask Fischers indlæg i highlights fra mødet.

8. Eventuelt.

På opfordring af AP blev det aftalt, at digitalisering og medarbejdernes kompetenceudvikling drøftes på et kommende kvartalsmøde mellem rektor og fellestillidsrepræsentanterne.

HJ udtrykte glæde over, at der er mange kvinder blandt modtagerne af de



netop uddelte midler til 10 grundforskningsnetværk.

Side 6/6

9. Næste møde

Næste HSU-møde er den 9. november 2017 kl. 10.00-12.00. Mødet holdes i Preben Hornungstuen.

Der holdes desuden fællesmøde med HAMU den 9. november 2017 kl. 12.30-14.00 i Preben Hornungstuen.
