



AALBORG UNIVERSITET

Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Dokument dato: 15-09-2016

Dokumentansvarlig: Lasse Panny Pedersen

Godkendt referat fra FSU-møde, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, torsdag den 26. maj 2016 kl. 13.30 – 15.30, mødelokale 5, NOVI (Niels Jernes vej 10, 9220 Aalborg Øst)

Medlemmer:	Til stede	Med afbud
Lars Hvilsted Rasmussen (LHR) (formand)	X	
Kim Dremstrup (KDN)	X	
Søren Pihlkjær Hjortshøj (SPH)	X	
Christina Breddam (CBR)	X	
Svend Birkelund (SB)		X
Meg Duroux (MD)	X	
Stig Taps (ST)	X	
Per Knudsen (PK)	X	
Merete Fredsgaard (MF)	X	
Melanie Rosendahl Antonsen (MRA)	X	
Anne Bisgaard Pors (ABP)	X	
Lasse Panny Pedersen (LPP) (referent)	X	

Dagsorden

(kl. 13.30-13.35)

1. Godkendelse af dagsorden for FSU møde den 26. maj 2016

Der indkom ingen kommentarer til dagsordenen som hermed blev godkendt.

2. Godkendelse af referat fra FSU møde den 17. marts 2016
Bilag 2a: Foreløbigt referat fra FSU-møde den 17. marts 2016

Det foreløbige referat fra FSU møde den 17. marts 2016 var ikke udsendt med mødeindkaldelsen. Referatet blev derfor ikke godkendt. Det foreløbige referat eftersendes til FSU.

(kl. 13.35-13.50)

3. Drøftelse af henvendelse vedr. optagelse af nyt medlem i SUND FSU
Bilag 3a: Sagsfremstilling
Bilag 3b: E-mail fra Troels Jacob Hegland

Fakultetet havde forud for mødet modtaget en henvendelse fra DJØF VIP tillidsrepræsentant Troels Jacob Hegland, lektor ved Institut for Planlægning, som ønsker optagelse i SUND FSU. Troels Jacob Hegland repræsenterer 8 DJØF VIP medlemmer på SUND.

LHR åbnede op for en drøftelse af om sammensætningen af, hvorvidt SUND FSU er repræsentativt og dækkende for de forskellige fagligheder som er ansat ved fakultet. LHR understregede et entydigt ønske om at være inkluderende.

FSU drøftede henvendelsen og havde kommentarer vedrørende:

- FSU' størrelse og muligheden for afholdelse af effektive møder.
- Muligheden for fællesrepræsentanter som repræsenterer ansatte fra flere forskellige faglige organisationer. Eks. er Anne Bisgaard Pors fælles AC-TAP repræsentant for DM, DJØF, IDA, Bibliotekarforbundet og Kommunikation og Sprog.
- MEGD fremhævede, at der tidligere havde været en aftale om at hun som VIP-TR for DM også har repræsenteret VIP'er fra DJØF.

På baggrund af drøftelsen blev det aftalt, at MEGD følger op med Troels Jacob Hegland i forhold til om hun kan agere repræsentant for både DM og DJØF i SUND FSU.

Efter mødet har MEGD og Troels Jacob Hegland indgået en aftale om, at MEGD fremover er VIP repræsentant for både DM og DJØF. Dermed indtræder

Under punktet orienterede ST om, at lektor Ulrike Pielmeier, HST er valgt til ny IDA TR for SUND. Derfor træder ST ud af SUND FSU og Ulrike Pielmeier indtræder i SUND FSU fra og med næste møde.

(kl. 13.50-14.05)

4. Orientering om SUND budgetproces og SUND budgetprincipper 2017
Bilag 4a: Sagsfremstilling

LHR orienterede om igangværende proces vedrørende udarbejdelse af nye SUND budgetprincipper og ny SUND budgetmodel 2017.

I efteråret 2015 blev der igangsat et projekt med det formål at gennemføre en dybdegående analyse af SUND's eksisterende budgetmodel og -principper og på baggrund heraf potentielt præsentere forslag til ændringer heraf. Heri indgik også en analyse af fakultetets ph.d. medfinansieringsmodel.

Formålet med arbejdet er at sikre en SUND budgetmodel som:

- passer til SUND (f.eks. størrelse og egenskaber)
- er enkel og gennemskuelig
- giver mulighed for at arbejde både strategisk og driftsorienteret
- sikrer ledelsesmæssig manøvreedygtighed blandt andet i forhold til ændrede rammebetingelser

De centrale ønsker til budgetmodellen er:

- Enkel og genkendelig model – fra ministerium til rektor til fakultet til institut
- Understøtte strategi og give plads til ledelse
- Understøtte kerneforretningen
- Undgå negative incitamenter som parallelbygning af kompetencer og laboratorier/udstyr
- Budgetsikkerhed for decentrale enheder – prognoseusikkerhed på uddannelsesindtægter ligger på fakultetet
- Full cost budgettering

- Understøtte omkostningseffektivitet
- Fællesbidrag – indtægtstildeling institutter netto efter fradrag af fællesbidrag

Der arbejdes i den kommende periode videre med den nye budgetmodel med inddragelse af SUND ledelsen og SUND akademisk råd.

Udover arbejdet med den nye budgetmodel har SUND netop vedtaget en fundingstrategi. Denne har til formål at understøtte SUNDs samlede arbejde med øget hjemtagelse af eksterne bevillinger. Det er af afgørende betydning, at hjemtagning af eksterne bevillinger øges. Dette vil kræve en styrket indsats fra fakultet og institutter, således at forskningsmiljøerne kan stå stærkt rustede til udfordringer, hvor kvalitet, stærke forskningsmiljøer og tværfagligt samarbejde bliver nøgleparametre for succes.

FSU tog orienteringen til efterretning.

(kl. 14.05-14.25)

5. Orientering om og drøftelse vedr. proces for evaluering af TAP lønforhandling på SUND
Bilag 5a: Sagsfremstilling

LHR orienterede om proces for evaluering af TAP lønforhandling på SUND. Punktet er kommet på dagsorden efter ønske fra FSU B-siden.

I henhold til den nye TAP-lønpolitik skal der i forbindelse med TAP lønforhandlingsprocessen gennemføres en "Årlig evaluering af forhandlingsrunden og –resultatet". Da det ikke har været afklaret i hvilket regi og på hvilket niveau evalueringen skal finde sted, har SUND taget den på dagsordenen på SUND FSU. Den centrale HR-afdeling har meldt ud, at TAP lønforhandlingen behandles i direktionen (inden sommerferien) og i HSU (lige efter sommerferien) med henblik på en drøftelse af proces og udmøntning. Som indspil til drøftelserne i forbindelse med evalueringen på HSU og direktionsmøde spurgte LHR FSU af hvordan FSU's medlemmer har oplevet TAP lønforhandlingsprocessen.

FSU drøftede eventuelle punkter, der kan inddrages i evaluering af TAP lønforhandlingen. På baggrund heraf kan følgende punkter fremhæves:

- Utilfredshed med den lave lønforhandlingsramme (B-siden).
- Der er brugt uforbeholdent mange ressourcer i organisationen for meget lidt grundet den lave lønforhandlingsramme. Stor belastning for de involverede (A- og B-siden).
- Det blev foreslået, at processen eventuelt kun gennemføres hvert andet år (KDN og PK)
- Uklarhed om baggrunden for de fastlagte rammer. Hvorfor 50-50 fordeling mellem engangsvederlag og tillæg? (B-siden).
- Hvorfor differentieres der mellem VIP og TAP? Der er ikke fastlagt en lønforhandlingsramme på VIP (B-siden).

LHR takkede FSU for deres input.

(kl. 14.25-14.35)

Pause

(kl. 14.35-15.00)

6. Orientering om udvalg for diversitet og ligestilling ved Aalborg Universitet samt drøftelse af diversitets- og ligestillingsarbejdet på SUND

Bilag 6a: Sagsfremstilling

LHR orienterede om nyt udvalg for ligestilling og diversitet på AAU. Efter drøftelser i HSU og direktionen er det besluttet at reorganisere det eksisterende ligestillingsudvalg ved Aalborg Universitet, som i dag er integreret i samarbejdsstrukturen/HSU. Det eksisterende ligestillingsudvalg nedlægges, og der etableres i stedet for et nyt Udvalg for ligestilling og diversitet. Direktionen ønsker et udvalg, som dækker flere aspekter end det rent kønspolitiske. Udvalget skal derfor arbejde bredt med: køn, religion, etnicitet, tilgængelighed for handicappede m.m.

Det ny ligestillingsudvalgs sammensætning er:

- Direktionsmedlem (formand)
- En prodekan
- En institutleder
- HR-chef
- HUM-repræsentant udpeget af og medlem af Akademisk Råd
- SAMF-repræsentant udpeget af og medlem af Akademisk Råd
- TEKNAT-repræsentant udpeget af og medlem af Akademisk Råd
- SUND-repræsentant udpeget af og medlem af Akademisk Råd
- TAP-repræsentant udpeget af og medlem af HSU B-side

LHR er af rektor udpeget som formand for udvalget. Processen med nedsættelse er udvalget er i gang. Henover sommeren vil der blive arbejdet med forberedelse, herunder forretningsorden, kommissorie m.m. Første møde i udvalget forventes i ultimo august/primo september.

FSU tog orienteringen til efterretning og drøftede kort hvordan SUND FSU fremadrettet kan arbejde med diversitets- og ligestilling på SUND. På baggrund af drøftelsen blev det besluttet, at FSU forsat skal spille en aktiv rolle og drøfte overordnede problemstillinger på SUND. Dermed kan LHR tage FSU's drøftelser og input med ind i det nye udvalgs arbejde.

(kl. 15.00-15.10)

7. Orientering fra møder i administrativt forum

Bilag 7a: Sagsfremstilling

CBR orienterede om nyt fra møder i administrativt forum (institutterne og skolens administration). Formålet med det nye administrative forum er at binde niveauerne mere sammen og sikre informationsspredning. Forummet har eksempelvis behandlet:

- Moms regler – der har været arbejdet med vejledninger på moms på projekter og konferencer. Forventes ude snarest.
- Rejseudlægssystemet (RUS) – mange er utilfredse med systemet. Der arbejdes på et nyt system RUS 2 som forventes klar næste forår.
- Afrapportering for de administrative handleplansgrupper som er nedsat under den administrative strategi.

FSU tog orienteringen til efterretning.

(kl. 15.10-15.20)

8. Meddelelser

Bilag 8a: Sagsfremstilling

LHR orienterede om meddelelser:

- Implementering af AAU strategi 2016-2021 Viden for verden herunder:
 - o Kompetencestrategi
Netop godkendt på HSU. Når denne er udsendt vil FSU blive involveret i arbejdet med fakultetets kompetencestrategi.
 - o Talentplejeprogram for yngre forskningsledertalenter
Der støttes et antal (ca. 16.) talenter i talentplejeprogrammet. Formålet er bevilning til yngre forskere til at støtte deres forskningsmæssige og forskningsledermæssige kompetenceudvikling. Midlerne kan eks. gå til udstyr, ansættelser og deltagelse i formaliserede forskningsledervedtagelse. Hvert talent støttes med 0,5 mio. kr. om året i 3 år. Fakultet/institutterne skal medfinansiere tilsvarende. Der er ikke fastsat kvoter for antal af deltagere på tværs af fakulteterne. Fordelingen sker på baggrund af faglige kvalifikationer.
SUND har modtaget en række ansøgninger til talentplejeprogrammet og der er en intern proces i gang vedr. endelig udvælgelse af hvilke ansøgninger, endeligt indsendes til bedømmelse ved et tværfakultært udvalg bestående af fem professorer fra de fire fakulteter og SBI. Bedømmelsesudvalget udvælger og indstiller talenterne til direktionen som endelig godkender på direktionens møde den 4. juli 2016.
 - o Tværvideenskabelige forskningsområder.
Hvert fakultet skal indsende et forslag til et tværvideenskabeligt forskningsområde, som forankres ved de fire fakulteter. Alle projekter skal inddrage forskere fra de øvrige fakulteter. Hver projekt støttes med 1,5 mio. kr. årligt i 2 år med mulighed for et års forlængelse. Yderligere skal hvert fakultet medfinansiere tilsvarende. SUND har bedt 3 områder udarbejde ansøgning til tværvideenskabeligt forskningsområde. Der sker en endelig udvælgelse hvor ét forslag sendes ind. Der er nedsat et bedømmelsesudvalg bestående af professorer fra de fire fakulteter og SBI. Udvalget kvalitetssikre og indstiller til direktionen.
- Tilpassede kvalifikationskrav for kliniske lektorer
SUND ledelsen og SUND akademisk råd har tilpasset de interne kvalifikationskrav til kliniske lektorer grundet udfordringer i forhold til rekruttering og sektorpraksis.

9. Eventuelt

LHR takkede ST for en stor arbejdsindsats i sin tid som medlem af SUND FSU.