

**Møde den 1. december 2016 kl. 12.00-14.00**  
**Instituttets Samarbejdsudvalg (LSU)**  
**Mødelokale 5, Bygning 3140 (Pv 1)**  
**Gustav Wieds Vej 10, Århus**

Referat

**Deltagere:** Erik Østergaard Jensen (EØJ), Bo Thomsen, Finn Skou Pedersen, Esben Skipper Sørensen, Lisbeth Heilesen, Birgitta R. Knudsen, Søren Borg, Lotte Thue Pedersen, Hanne Jørgensen, Line Dvinge, Stine Hjort; HR-ST, Lotte Tind (LT), referent.

**Afbud:** Pia Møller Martensen, Peter Løvendahl, Tom Aagaard Mortensen,

1. Godkendelse af dagsorden
2. Psykisk 1.hjælp kursus - v/laborant Maria Vinther
3. Meddelelser
4. Personale
  - a) *Opfølgning på dekanens møder med institut*
  - b) *Evaluering af fyringsprocessen*
  - c) *Igangsættelse af MUS; herunder drøftelse af temaer, som bør indgå i dette års MUS*
  - d) *Kompetencefonden; herunder kompetenceudvikling, leder- og medarbejderansvar ift. kompetenceudvikling samt de økonomiske rammer*
5. Arbejdsmiljøanliggender
  - a) *Opfølgning på psykisk APV; Herunder afrapportering fra "Arbejdsgruppen for forbedring af trivslen" samt orientering fra møde i seniorVIP gruppen i forhold til gruppens svar på den psykiske APV*
  - b) *Varetagelse af fysiske arbejdsvilkår*
  - c) *Flytteprocessen i Biokæden indtil nu og fremadrettet*
6. Kommende dagsordenspunkter  
VIP-fastansættelser – regler, procedurer og forventninger  
Udmøntning af AU's reviderede personalepolitik  
LSU's Årshjul og årsplaner
7. Evt.

Dato: 13. december 2016

Ref: LTP

Side 1/1

### **1) Godkendelse af dagsorden**

Godkendt.

### **2) Psykisk 1.hjælp kursus v/laborant Maria Vinther**

Maria orienterede fra psykisk 1.hjælp kursus, der blev afholdt af Psykiatrifonden og Trygfonden. Kurset havde været givende og var indholdsmæssigt bredt. Der blev bl.a. orienteret om, hvad man kan gøre for at hjælpe sine kolleger, hvad man skal være opmærksom på (fx ændring af adfærd), og hvordan man undgår, at en krise ikke udvikler sig, men at der gives den rette hjælp.

LSU opfordrede til, at der også bliver orienteret på kommende medarbejdermøder.

### **3) Meddelelser**

Ingen meddelelser.

### **4) Personale**

#### *a) Opfølgning på dekanens møder med institut*

Mødet i MBG-Aarhus havde ikke nogen videre effekt på dekanens forståelse for MBGs økonomiske situation, men det lykkedes dog at give dekanen en forståelse for, hvordan afskedigelserne har påvirket instituttets medarbejdere.

Mødet i Foulum efterlod også instituttets medarbejdere med frustrationer over dekanens uklare udmeldinger vedrørende kvalifikationskravene på seniorforskniveau. De berørte sektioner vil derfor via instituttets strategi definere hvilke kompetencer, der er nødvendige for en videreudvikling af sektionerne og deres medarbejdere og efterfølgende gå i dialog med Dekanen med udgangspunkt i dette dokument.

#### *b) Evaluering af fyringsprocessen.*

Fra TR-side blev det påpeget, at alle samtaler mellem TR og medarbejder, TR og institutleder, og institutleder og medarbejder skal ske på neutral grund, således ingen andre MBG-medarbejdere kan følge processen. Afskedigelser skal kunne hemmeligholdes, indtil de berørte evt. selv melder det ud.

Ellers forløb forhandlinger og samtaler på en god og ordentlig måde.

Høringsperioden var meget stram denne gang, så TR opfordrede til, at det forsøges at lægge de 14 dage på den "rigtige" tid i en måned, så det kan give en form for "elastik" for TR og medarbejder at arbejde i.

EØJ afrundede punktet med en tak til TR for deres store indsats i forhold til de berørte.

*c) Igangsættelse af MUS; herunder drøftelse af temaer, som bør indgå i dette års MUS*

EØJ holder en "bred" MUS denne gang med udgangspunkt i MUS-papirerne.

MUS skal være afholdt inden udgangen af januar 2017.

Det er frivilligt, om man bruger AUHRA. Det vigtige er, der bliver lavet en skriftlig MUS-aftale mellem leder og medarbejder.

MUSskema.dk er en mulighed – tages op på LSU i foråret.

Lotte Thue opfordrede til, at MUS holdes i god tid inden kompetencefondsmidler; dvs. omkring september måned. Birgitta tilføjede, at dette tidspunkt er vigtigt primært for TAP-gruppen.

*d) Kompetencefonden; herunder kompetenceudvikling, leder- og medarbejderansvar ift. kompetenceudvikling samt de økonomiske rammer*

EØJ oplyste, der er ca. 70.000 kr. i kompetencemidler til TAP. Der kan evt. ske supplement fra gruppesider.

## **5) Arbejdsmiljøanliggender**

*a) Opfølgning på psykisk APV; Herunder afrapportering fra "Arbejdsgruppen for forbedring af trivslen" samt orientering fra møde i senior VIP gruppen i forhold til gruppens svar på den psykiske APV*

Udkast til psykisk APV handlingsplan 2015/2016 var udsendt som bilag til mødet. EØJ takkede og roste Lisbeth Heilesen for et stort og godt stykke arbejde med udarbejdelse af handlingsplanen for den psykiske APV ved MBG. Rapporten giver et godt overblik over, hvad der skal arbejdes videre med.

Lisbeth redegjorde herefter kort for AVP handlingsplanen. Der kan stadig noteres stress hos VIP. Problemet er endnu ikke løst, selvom der også blev peget på dette i de foregående APV handlingsplaner. Der ligger et ansvar hos rektor og dekan for opfølgning på dette.

For de ph.d.-studerende skal der findes en måde til at sikre, der bliver forventningsaftaler ved såvel start af studiet som løbende via MUS med vejledere. Oprettelse af et netværksforum for de ph.d.-studerende, der skriver på deres afhandling, er også et tiltag.

LSU havde efterfølgende en længere drøftelse af specielt de forskellige tiltag på ph.d.-området.

Som afslutning på punktet kunne der konkluderes en samlet accept til den psykiske APV plan fra LSU's side.

*b) Varetagelse af fysiske arbejdsvilkår*

Der har i Biokæden været lugtgener på nogle kontorer. Bl.a. af fenol og der blev efterspurgte en procedure for, hvad der skal gøres, hvis der opstår problemer ift. lokaler. EØJ svarede, at han skal inddrages hurtigst muligt for at kunne tage sig af det videre forløb.

Flere oplever kuldeetræk fra vinduer. Radiatorerne står på de 21 grader, som det er besluttet, men der er kuldeindfald/træk fra ruderne. Det forårsager mere sygdom og fravær, så det er ikke holdbart. – EØJ bringer det videre til Fakultet.

*c) Flytteprocessen i Biokæden indtil nu og fremadrettet*

1131 tømmes i øjeblikket, da der skal ske en renovering. Der har været en dårlig koordinering af flytteprocessen, ikke fra de lokale, men oppefra i "systemet". Lokaler, man skal flytte til, er ikke klar.

Der er ikke nok ressourcer til at flytte, og der er brug for mere hjælp og fleksibilitet.

Det kunne også være fint med en container, hvor man kan hente borde og andet.

Flytteudvalget foreslår et møde i januar mellem flytteudvalg, Birgitta Knudsen som TR, andre relevante fra Biokæden, Bent Lorentzen, Ioanna M. Hansen og EØJ, hvor flytte-detajler for næste flytning fra 1130 til 1131 kan aftales.

Et skriftligt oplæg med beskrivelse af problemer udfærdiges af Birgitta inden mødet.

Situationen er her og nu:

Alle er stressede og "bider" af hinanden

Mange studerende, der ikke har kunnet arbejde i 14 dage pga. omflytning, har brug for mere tid. EØJ bringer det videre.

Ved næste flytning, hvor alle fra 1130 og 1131 skal flytte, skal det koordineres 100% med en overordnet processtyringsplan.

**6) Kommende dagsordenspunkter**

*VIP-fastansættelser – regler, procedurer og forventninger*

*Udmøntning af AU's reviderede personalepolitik*

*LSU's "Årshjul og årsplaner.*

**7) Eventuelt**

Lønforhandlinger blev evalueret på LSU 8.6.16.

Lotte Thue ønskede dog at gøre opmærksom på, at TAP-personalet føler, at et negativt svar er demotiverende set i lyset af den tid, der bruges på en lønansøgning. Det blev diskuteret i LSU, og det blev foreslået, at EØJ ved næste lønforhandling orienterer via en mail, at tanken er at *supplere* med information, og det ikke behøver at være en decideret ansøgning.

De allerede aftalte kriterier fastholdes.

Mødet sluttede kl. 13.30.