

Møde den 13. oktober 2016 kl. 10.00-12.00
Instituttets Samarbejdsudvalg (LSU)
Mødelokale 5, Bygning 3140 (Pv 1)
Gustav Wieds Vej 10, Århus

Referat

Deltagere: Erik Østergaard Jensen (EØJ), Pia Møller Martensen, Bo Thomsen, Finn Skou Pedersen, Lisbeth Heilesen, Birgitta R. Knudsen, Søren Borg, Lotte Thue Pedersen, Hanne Jørgensen, Line Dvinge, Lotte Tind (LT), referent.

Afbud: Esben Skipper Sørensen, Peter Løvendahl, Tom Aagaard Mortensen, Stine Hjort; HR-ST

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Økonomi
4. Personale
 - a) *Status på besparelsesrunden 2016*
 - b) *Igangsættelse af MUS; herunder drøftelse af temaer, som bør indgå i dette års MUS*
 - c) *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 senior VIP gruppen i forhold til gruppens svar på den psykiske APV*
6. Kommende dagsordenspunkter
 - VIP-fastansættelser – regler, procedurer og forventninger
 - Udmøntning af AU's reviderede personalepolitik
 - LSU's "Årshjul og årsplaner
7. Evt.

Dato: 1. november 2016

Ref: LTP

Side 1/5

1) Godkendelse af dagsorden

Godkendt.

2) Meddelelser

Lisette, MBG's controller holder snart, og Susanne V. Nielsen bliver MBG's nye controller. Der kommer en udmelding om det nøjagtige overdragelsestidspunkt.

Stine Hjort er tilbage som MBG's HR-partner. Pia Tystrup fortsætter som HR-partner for ENG.

Knud Møller er ny IT-chef ved ST. Knud er blevet orienteret om MBG's IT-udfordringer, primært i Aarhus og er blevet informeret om værdien af on-site IT.

Møder med rektor har nu været afholdt i Aarhus og Foulum. Det har været fine møder. Begge steder blev der stillet mange gode spørgsmål og givet stærke kommentarer, så budskaberne om MBG Aarhus' og Foulums tanker og bekymringer for fremtiden blev klart modtaget og gjorde indtryk på rektor.

Det er besluttet i institutledelsen, at der laves interne peer-reviews for udvalgte virkemidler. Ansøgningerne sendes 14 dage før deadline til Erik/Mette. Ansøgningerne læses derefter af medlemmer fra instituttets forskningsudvalg og andre senior VIP, som giver feedback til ansøgeren. Ledelsesgruppens opfattelse er, at review-arbejdet er givet godt ud, både for ansøgeren, der får peer reviewet, men også for peer reviewerne.

3) Økonomi

EØJ orienterede ud fra de udsendte økonomiske bilag. Ved forrige budgetgennemgang tegnede der sig et underskud på ca. 5 Mkr. I det fremlagte budget udgør det nu ca. 400.000 kr.

Instituttets krav om inddækning er stadig nødvendigt. Det har været vanskeligt at skabe et overblik over, hvilke projektansøgninger, der hentes inddækning fra. Der er derfor nu lavet et regneark, så al inddækning vises for den enkelte seniorVIP. Regnearket fungerer således som en inddækningsbank, hvor den enkelte seniorVIP selv kan vurdere, hvor det krævede procentvise inddækningskrav skal komme fra. Dette gælder for 8000C. Skemaet udsendes inden for kort tid.

Der lånes 2 Mkr. fra eksterne fonde, der skal betales tilbage i 2017 og 2018. Det er således en ekstra inddækning, der ligger der. Lånene optages for at undgå flere afskedigelser. Endvidere lånes der 600.000 kr. fra anden side. ØR 3 for 2016 ser derfor fornuftig ud.

EØJ oplyste, at ledelsesgruppen havde støttet, at skulle der med tiden komme et evt. overskud, skal dette bruges til dels at sænke inddækningen i 8000C og dels mindske bidraget fra sektionerne. Til dette påpegede Birgitta Knudsen (BK), at set i lyset af de netop overståede afskedigelser, burde et evt. overskud tiltænkes de afskedigede medarbejdere

og sikre deres ansættelse. EØJ tilkendegav at dette også bør indgå i instituttets overvejelser.

Side 3/3

Herefter blev det seneste budget for 2017-2020 gennemgået. Instituttet klarer sig i høj grad ved inddækning og overheads. Det er vigtigt hele tiden at være opfølgende på, budgetterne holder, og at der forbruges det, der er budgetteret, da det skaber vækst, overhead og dermed mere aktivitet.

De statslige midler vil falde løbende i perioden 2017-2020, hvorfor det på ST er blevet besluttet at imødegå dette ved at øge basismidlerne i samme periode.

Ud fra de registrerede ansøgninger i ReAp systemet fremgår det, at 43 % af ansøgningerne bliver til bevillinger i 2016. EØJ ser derfor samlet set mere optimistisk på fremtiden. BK medgav, at 43 % er en imponerende succesrate, men i tallet gemmer der sig også VIP'er, der har 0 i succesrate, men som så løfter på andre måder, og de skal anerkendes på anden vis. Endvidere har den nylige afskedigelsesrunde sat sig spor hos VIP-personalet og deres effektivitet og motivation.

Efter en længere diskussion i LSU om VIP'ernes vilkår i forhold til økonomiske midler, forskning og undervisning blev punktet lukket.

4) Personale

a) Status på besparelsesrunden 2016

4 afskedigelser blev varslet; dette er blevet til 3 samt en frivillig aftale, der er undervejs. De tre afskedigelser er blevet forhandlet til nogle mere fratrædelseslignende aftaler.

BK påpegede, at alle afskedigelser er i Aarhus, og altså ikke bredt på instituttet, som EØJ havde oplyst. EØJ forklarede, at sektionerne i Foulum og Flakkebjerg har selvstændige budgetter, som er reduceret forholdsmæssigt til lønbesparelsen i 8000C, således alle dele af MBG bidrager til at bringe budgettet i balance.

BK fremhævede, at der i LSU og i andre sammenhænge er blevet brugt meget tid på at tale om postdocs og deres mulighed for videre karriereforløb ved AU. BK fortsatte, at det har været hårdt for hendes medlemmer, såvel økonomisk som mentalt. Vi har et ansvar for, at der bidrages til at fastholde ældre medarbejdere, der har været her i mange år. Mange yngre bekymrer sig om, hvornår det bliver deres tur og vælger af den grund at søge bort. EØJ svarede hertil, at der nok altid vil ses en vis "turnover", hvilket på sin vis kan være positivt, og at der desværre også altid kan være udefrakommende faktorer, man ikke kan gardere sig imod. Når det bliver muligt, skal der sikres luft i budgettet, der kan modsvare eksterne eller interne fluktuationer. Truslen kan aldrig fjernes men skal minimeres mest muligt.

Lotte Thue Pedersen (LTP) foreslog, at AU's seniorpolitik bruges mere aktivt fremadrettet. LTP ønskede også at vide, om ST ikke har et ansvar for den lille gruppe af personer,

det er gået ud over. – Det rammer alle meget hårdt, og det sætter også folk i stå. BK støttede LTP i, at seniorpolitikken bringes mere i spil. Det handler om mennesker, og det handler også om økonomi. Folk er blevet ”vejet og fundet for let” – det rammer. EØJ medgav, at der virkelig er brug for anerkendelse og motivation.

Herefter fulgte en drøftelse af varetagelsen af de arbejdsopgaver, som skulle løftes af andre kolleger efter fyringsrunden i 2014, og hvordan de løftes i dag. Det er bl.a. opgaver inden for undervisning og fællesopgaver inden for laborantsiden. I forbindelse med laboranternes fællesopgaver understregede LTP, at disse er en del af en laborants kerneopgaver og hører sammen med øvrige opgaver – og det bør derfor også meldes ud, at det er opgaver på lige fod med laboratoriearbejdsopgaver og gruppearbejdsopgaver.

Der blev generelt fra B-siden i LSU givet stærkt udtryk for stor frustration, demotivation og frygt for fremtiden blandt mange af instituttets medarbejdere, og det blev derfor bl.a. diskuteret, hvorledes man får dekanens fulde opmærksomhed, så de forskellige følelser og den alvorlige situation overleveres direkte til dekanen.

Som det sidste under dette punkt orienterede EØJ om en opslæt seniorforskerstilling i Foulum. Institutet har efter samtaler med to af de udvalgte kandidater indstillet den interne kandidat til dekanen, som valgte ikke at følge instituttets anbefaling. Der blev fra LSU's side spurgt ind til det videre forløb, og der var opbakning til, at der er brug for en generel diskussion om processer og karriemuligheder for medarbejdere ved de tidligere sektorforskningsinstitutioner.

EØJ vil kontakte Dekanen med henblik på at arrangere medarbejdermøder med Dekanen.

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

Udsat til næste møde.

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

Udsat til næste møde.

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

Udsat til næste møde.

6) Kommende dagsordenspunkter

Varetagelse af fysiske arbejdsvilkår – november

Evalueringsproces af fyringsprocessen - november

VIP-fastansættelser – regler, procedurer og forventninger
Udmøntning af AU's reviderede personalepolitik
LSU's "Årshjul og årsplaner."

Side 5/3

7) Eventuelt

Det blev påpeget, bilag blev udsendt meget sent til mødet. Dette er noteret.

Mødet sluttede kl. 12.30.
