

Møde den 8. juni 2017 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), Pia Møller Martensen, Bo Thomsen, Finn Skou Pedersen, Esben Skipper Sørensen, Lisbeth Heilesen, Birgitta R. Knudsen, Peter Løvendahl, Søren Borg, Lotte Thue Pedersen, Hanne Jørgensen, Line Dvinge, Stine Hjort; HR-ST, Lotte Tind (LT), referent.

Afbud: Tom Aagaard Mortensen

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Personale
 - a) Rekruttering
 - b) Lønforhandling 2017; status og evaluering
4. Budget ØR1 2017 (bilag)
5. Bygningsmæssige anliggender
6. Trivsel og samarbejde; Nye initiativer, forslag til forbedringer
7. Arbejdsmiljøanliggender
 - a) Revision af psykisk APV-rapport (bilag)
 - b) Arbejdsmiljøstatistikken for Q1 (bilag)
8. Kommende dagsordenspunkter
9. Evt.

Dato: 23. juni 2017

Ref: LTP

Side 1/5

1) Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

2) Meddelelser

Stress er et fokuspunkt på AU, og der er udarbejdet flere pjecer, der bliver uddelt og lægges frem på instituttets lokaliteter. En vigtig del er erkendelsen af stress og få taget hånd om den. Meget af den stress, der eksisterer, er forårsaget af den vedvarende søgen

efter projektmidler og de mange opgaver, der skal løftes. Det kan pjecerne ikke løse, men kan få en erkendelse af, hvor man befinder sig på skalaen.

Birgitta spurgte, hvad man gør, hvis man ligger i det røde/gule felt. EØJ svarede, at der henvises til HR og afhængig af sværhedsgraden tager HR hånd om vedkommende, eller en konsulent inddrages. EØJ kan evt. først inddrages, hvorefter HR kontaktes. På Peter Løvendahls forespørgsel blev det klart, at man ikke ved noget om tilfredshedsniveauet med psykologordningen. Det kan derfor være godt med tilbagemeldinger fra de berørte/brugerne af ordningen, så vi kender kvaliteten af den indsats, der ydes. Et godt forslag, som Stine bringer videre.

Kontaktflader til Administrationen

EØJ og LT mødes jævnligt med instituttets controller og projektøkonomer, hvor der gives tilbagemeldinger og drøftes opmærksomhedspunkter.

I HR er der sket en omorganisering, så der nu er to større teams. HR supporterne i Foulum servicerer nu også MBG, og det blev bemærket, at HR-supporten fungerer rigtig godt både i Aarhus og Foulum.

IT er i øjeblikket i gang med en udrulningsplan for udskiftning af gamle pc, der ikke har SDD harddisk af en vis størrelse eller Windows 10 m.m. Endvidere skal alle pc benytte et AU IT administreret og overvåget antivirusprogram. Flere af LSU's medlemmer gjorde opmærksom på nye problematikker i forhold til det. Studerende bruger i forbindelse med både arbejde og undervisning deres egne pc til at tilgå AU-nettet, hvilket de ikke kan fortsætte med. Det vil give et øget krav om adgang til og dermed også krav om indkøb af computere i forskningsgrupperne.

Gymnasieelever og gæster vil heller ikke kunne benytte egne pc.

EØJ undersøger.

IT supporten er generelt meget efterspurgt og meget "ophængt", da der er blevet pålagt adskillige nye opgaver, som fx ovennævnte udrulningsplan og at fungere som eksamensvagt. Der var enighed om, at der hos IT supporten er for få ressourcer.

På ph.d.-området opleves en rimelig tilfredshed med såvel administration som undervisningsområdet.

Angående studentermedhjælpere påpegede Lotte Thue, at - hvis man vælger at ansætte studentermedhjælpere i stedet for faglært laboratoriepersonale, hvilket ikke kan anbefales - så må papirerne i det mindste være klar, inden vedkommende starter. Stine er opmærksom på sagen, men appellerede også til, at HR orienteres i ordentlig tid.

3) Personale

a) Rekruttering

2 professorer MSO er nu ansat i Flakkebjerg i 5-årige professorater.

En lektorstilling i Flakkebjerg er undervejs.
2 nye tenure track/lektoropslag er på vej i 8000C.
Der er stor fokus på kandidaterne, så det sikres, de vil kunne understøtte instituttets strategi.

b) Lønforhandling 2017; status og processer

Lønforhandlingerne er afsluttet. Der er uddelt knap 800.000 kr. svarende til 0,6% af lønsummen. Der indkom 48 ansøgninger, hvoraf 34 blev helt eller delvist imødekommet. Der er også givet lønløft uden ansøgning.

Det har været muligt at komme til EØJ for at få uddybet et evt. afslag, hvilket enkelte har benyttet sig af.

EØJ oplyste, det har været en god proces og et fint samarbejde med tillidsrepræsentanterne.

4) Budget ØR1 2017

EØJ gennemgik budgettet, der baserer sig på allerede bevilligede midler i 2017.

Inddækningen i 8000c er dækket ud fra allerede bevilligede projekter. Inddækningen ligger på enkelte projekter, men kan for gruppelederens vedkommende tages fra dennes samlede bevillinger. EØJ håber på sigt, inddækningsprocenten kan falde til 10%.

Resultat for 2017 tegner til at gå i 0, hvilket stadig ses som realistisk. Overheadindtægten vil over de kommende år falde pga. færre projekter, men det er tilsvarende indregnet i tildeling af basismidlerne.

Bortset fra STÅ-indtægterne regnes der med en vis stabilitet i de ministerielle midler. Overordnet ser det derfor fornuftigt ud for MBG de kommende år med øgede basismidler og opmærksomhed på at øge/fastholde mængden af eksterne bevillinger.

EØJ viste tabeller over succesrater ved MBG for modtagelse/afslag af projekter. I sammenhæng her med efterlyste Birgitta, at der sker samtaler mellem ligesindede kolleger med henblik på at kunne optimere ens succesrate. Esben tilføjede, at det også har betydning at have en god kilde, hvor man kan søge. Ydermere er det godt at have repræsentanter i forskningsrådene, som kan vejlede i "gode ansøgninger".

5) Bygningsmæssige anliggender

Renoveringerne følger tidsplanerne i Biokæden. Dvs. 1131 forventes færdig i foråret 2018, og der skal så være en flytteplan klar til at flytte fra 1130 til 1131. Til efteråret 2018 skal en lokalefordeling være klar, hvor så også MGS sektionen flytter ind.

EØJ forventer sidst på året at høre om MBG's fremtid i forhold til Kommunehospitalet.

6) Trivsel og samarbejde; Nye initiativer, forslag til forbedringer

Punktet blev drøftet i sammenhæng med pkt. 7a.

7) Arbejdsmiljøanliggende

a) Revision af psykisk APV-rapport

Efter Dekanens tilbagemelding på instituttets psykiske APV-rapport med en kraftig opfordring til at fokusere på lokale tiltag har EØJ foretaget en reformulering, hvor der stadig forsøges at holde fokus på instituttets udfordringer og tiltag samtidig med, budskabet bibeholdes.

EØJ redegjorde for sine bevæggrunde for at bibeholde de ændrede passager i den nye version, og LSU havde derefter en længere diskussion. B-siden ønskede at fastholde den oprindelige og meget direkte version, hvilket de bad om at få taget til referat, men de gav udtryk for, at de i denne specielle situation ville have forståelse for, hvis ledelsen fastholdt deres ledelsesret og fremsendte den reviderede version.

B-siden gav herefter udtryk for, at – såfremt udfordringerne i den psykiske APV-rapport udelukkende skal løses ved instituttets egen kraft – så finder de det vigtigt, at EØJ indgår i et arbejde med flere og helt konkrete tiltag. EØJ svarede, at han bruger sine kræfter på instituttets økonomi, da det er her, han kan gøre en forskel, men han er også positiv for at gå i dialog med LSU om forslag og tiltag til at forbedre arbejdsmiljøet.

Forskellige tiltag blev drøftet, og LSU nåede frem til følgende plan:

- Tillidsrepræsentanterne taler snarest med deres bagland om at komme med konkrete forslag og ændringer til, hvad der kan gøres med de ressourcer, der findes her og nu samt overveje en hver form for indsats, der kan genere nye ideer.
- Herefter indkaldes en arbejdsgruppe bestående af tillidsrepræsentanter og EØJ til møde primo oktober.
- Arbejdsgruppens arbejde vil bl.a. kunne "føde ind" til gruppeledermødet på Sandbjerg til december.

b) Arbejdsmiljøstatistikker 2016

Materialet var udsendt til LSU. Når der ses på parametrene for ekstern rådgivning og sygefravær på institutniveau, er der ikke noget, der slår uhenigtsmæssigt igennem.

8) Kommende dagsordenspunkter

Afrapportering fra det nye udvalg ovenfor.

9) Eventuelt
Mødet sluttede kl. 13.30.

Side 5/5
—