

Møde den: 14. december 2017

Incuba, mødelokale 1, Palle Juul-Jensens Boulevard 82, 8200 Aarhus N
Samarbejdsudvalgsmøde

Referat

LSU-Deltagere: Kristjar Skajaa; Linda Ibsen;; Mie Farsinsen; Maria Bøndergaard Røjkjær (næstfmd.); Marit Nyholm; Dorte Wilhardt Qualmann; Helle Damkier; Lone Hanberg Sørensen; Kira Sonnichsen Graahede; Birgitte Olrik Schlemmer;

LSU-Suppleanter:; Birgitte Kousholt (suppleant for Martin Lind); Sebastian Udholm;

LAMU-Deltagere: Tina Bach Aaen; Per Højgaard Christensen; Beatrice Tscherning Olesen

Afbud: Steffen Junker; Nini Nørgaard; Peter Hokland; Martin Lind; Jens Christian Hedemann Sørensen (også LAMU-medlem); Helle Lysdahl; Jens Otto Lunde Jørgensen (suppl. for Jens Christian Hedemann Sørensen); Dorthe Eggertsen (suppleant for Linda Ibsen og Mie Farsinsen); Maja Cosedis Strand

Dato: 18. december. 2017

Side 1/7

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen godkendt.

2. Godkendelse af referat af 7. september samt fra ekstraordinært LSU-møde 1. november

Referaterne godkendt.

3. Orientering fra Instituttet

- Indsatsområder for IKM i 2018 og årene frem

Kristjar orienterede om, at fakultetes tre must-win-battles for 2018 er uændrede ift. 2017:

1. Instituttet skal fortsat arbejde for at øge indtægtsgrundlaget med **eksterne bevillinger**, herunder søge og opnå EU-midler. Instituttet gør alt for at ruste sig til den øgede konkurrence om midler. Der hentes støtte til udformning af ansøgninger ved forskningsstøtteenheden, forskere opfordres til at søge, når der ses at være et potentiale og der er rigtig god hjælp at hente på Forskningsstøtteenhedens hjemmeside. Instituttet gør det rigtig godt, men skal blive endnu bedre.

Mie oplyste, at MOMA har haft besøg af Forskningsstøtteenheden, der gav en pep-talk til forskerne. Det tilførte bestemt værdi, og kan minde om, at der kan gøres endnu mere. Oplysningen er blot til inspiration.

2. **Internationalisering**, der bl.a. omhandler initiativer inden for uddannelsen, men også hænger sammen med
3. **rekruttering**, hvor Health skal arbejde for at tiltrække endnu flere udenlandske kapaciteter, lønnede som ulønnede, der har lyst til at arbejde sammen med Aarhus Universitet. Universitetsledelsen ønsker generelt, at Aarhus

Universitet bliver endnu bedre til at tiltrække og fastholde udenlandske forskere, hvorfor relevante stillinger fremover skal opslås på engelsk og i udlandet, og at der forud for opslag er arbejdet med søgekomitéer mhp. at sikre et bredere ansøgerfelt. Det betyder, at den tendens, at hvor oplevelsen kan være at en forsker tidligere selv har skulle skaffe midler mhp. egen lektor- eller professoransættelse, skal rekruttering i højere grad ske iht. egentlig rekrutteringsstrategi med blik for, hvad fremtidens behov er. Det må naturligvis ske i en afbalancering af, at allerede ansatte kan have indgået aftaler om karriereplanlægning, og en kulturændring af, hvem der kan søge og blive ansat, hvilket ses vanskeligt at ændre med ét. For IKM skal rekruttering og ansættelse fortsat også tage afsæt i, hvad de højt specialiserede funktioner ved AUH har brug for.

Af øvrige udfordringer i den kommende perioder kan nævnes:

De dyreeksperimentelle funktioner skal styrkes – funktionen har stor betydning for de forsøg, der udføres.

TNU vil opleve at skulle flytte noget rundt og det giver naturligvis nogle udfordringer såvel som det kan opleves som en usikkerhed for medarbejderne. Forum-byggeriet vil komme til at trække voldsomt på instituttets kræfter, og da Forum fx ikke kan rumme DNC-faciliteter, pågår der samtidig forhandling om, hvorvidt DNC-huset, Nørrebrogade evt. kan bestå.

Endvidere skal der naturligvis rekrutteres en ny institutleder.

- ***Status på den fremtidige organisering (efter centernedlæggelsen)***

Kristjar meddelte, at KKL P'erne ophører i deres funktion som koordinerende og viceinstitutledere med udgangen af juni 2018, når også Kristjar fratræder institutlederstillingen. De fem KKL P'ere glider tilbage i deres funktions som kliniske professorer. Det er planen at kunne ansætte 2 viceinstitutledere, på halv tid, til at varetage viceinstitutlederfunktionen og understøtte den nye institutleder. LSU spurgte til, om viceinstitutledere tænkes at have klinisk baggrund – Kristjar svarede, at det ikke nødvendigvis vil være en forudsætning.

- ***Status på MUS, har det givet anledning til temaer, der bør følges op på evt. i relation til APV, hvad har det affødt af kompetenceønsker***

Kristjar spurgte LSU, om det er oplevelsen, at der er afholdt MUS rundt omkring. LSU tilkendegav, at det er der.

Mie supplerede med, at de ph.d-studerende på MOMA har undersøgt, om der blandt MOMA's ph.d.-studerende var et ønske om at der afholdes en egentlig MUS – hvilket blev bekræftet. MOMA anerkender dette og drøfter, hvordan det bedst kan imødekommes.

Sebastian roste initiativet ved MOMA og supplerede med, at det er aftalt, at MUS-relaterede emner skal indgå som en del af midtvejsevaluering. Det er Sebastians oplevelse, at der ikke generelt efterspørges MUS – i hvert fald ikke når det omhandler ph.d.-studerende under YL, hvor karrierevejen for de fleste også er tydelig.

Kristjar supplerede med, at det Sebastian tilkendegiver også er det, der er aftalt med Forskeruddannelsen, men hvis der kommer dokumentation for at ønsket om MUS er mere udtalt, vil instituttet naturligvis tage det op igen med Forskeruddannelsen.

Birgitte S. anførte, at måske er det bare nemmere at få drøftes MUS-emnerne, hvis der reelt indkaldes til en MUS.

Lone spurgte, om der kan gives indsigt i undersøgelsen fra de ph.d.-studerende fra MOMA.

Helle oplyste, at KU afholder MUS med deres ph.d.-studerende, og medgav Sebastian at læge-ph.d.-studerende måske ikke finder det så vigtigt som fx ph.d.-studerende under DM evt. fremfører.

Linda supplerede med, at instituttet løbende har kommunikeret omkring, at man som ph.d.-studerende altid kan fremsætte et ønske om en MUS, og i fald man ikke ønsker MUS med sin vejleder kan tage kontakt til institutleder, tillidsrepræsentant eller anden person man har tillid til mhp. at tage kontakt til instituttet eller Forskeruddannelsen for at finde frem til relevant leder/vejleder at gennemføre MUS med. (se vedhæftede bilag, red.)

4. LAMU-punkter

- ***Valg 2018/den fremtidige organisering af arbejdsmiljøorganisationen***

Tina orienterede om, at AU holder valg af arbejdsmiljørepræsentanter nu således at valg nye arbejdsmiljørepræsentanter træder i kraft 1. marts 2018. IKM har imidlertid fået udskudt valget, idet organiseringen af IKM endnu ikke er på plads, hverken ift. den tidligere centerstruktur eller medarbejderens fremtidige fysiske placering. Valget er udskudt til efter sommerferien mhp. ikrafttræden 1. december 2018.

Dekanen træder fremadrettet selv ind i FAMU, og har i den forbindelse bedt institutlederne om tilsvarende at indtræde i LAMU. Kristjar er derfor formand for LAMU fremadrettet.

Dekanen havde ligeledes et ønske om, at institutlederne tog stilling til, hvorvidt institutlederne selv eller deres daglige arbejdsmiljøleder skal repræsentere instituttet i FAMU fremover. Kristjar har ønsket, at Tina varetager instituttets repræsentation i FAMU, og så må det ved evaluering eller ny institutleders tiltræden vurderes, om der skal ændres herpå. For de øvrige institutter indtræder alene institutlederen for Folkesundhed i FAMU.

Tina oplyste, at fordelene ved, at det er institutlederen selv, der sidder i LAMU kan være, at når der skal træffes beslutninger, der involverer en økonomisk stillingtagen, kan beslutningen tages umiddelbart i FAMU i stedet for, at de respektive daglige arbejdsmiljøledere skal tilbage og spørge deres institutledere.

- ***Graviditetspolitik – bilag vedhæftet***

FAMU har udarbejdet en graviditetspolitik – og en stresspolitik. Sidstnævnte kommer ud med referatet.

Tina opfordrede særligt tillidsrepræsentanter til at være opmærksomme på

graviditetspolitikken, hvis de får henvendelser fra medarbejder. En medarbejder går måske til sin tillidsrepræsentant mhp. at drøfte skånehensyn før end medarbejderen har givet besked på arbejdspladsen om, at man prøver på eller har opnået graviditet.

Kristjar spurgte, om FAMU har taget stilling til, hvem der har ret/pligt til at tage den endelige vurdering, hvis en medarbejder er bekymret for om en givent arbejdsopgave kan udføres under graviditeten.

Tina oplyste, at det har FAMU ikke taget stilling til – arbejdsmedicinsk klinik ville evt. kunne inddrages mhp. en vurdering af forholdene.

Pia supplerede med, at Retsmedicin har haft en graviditetspolitik igennem nogle år, og det skulle det ikke have givet anledning til sådanne tvister mellem medarbejder og arbejdspladsen.

Linda spurgte til, hvordan graviditetspolitik og stresspolitik formidles til institutterne. Tina oplyste, at det vil ske via nyheder – det vil være fint, hvis det følges op på instituttet via Kristjars nyhedsbrev.

Tina afrundede med oplysning om, at FAMU har drøftet, at stressspørgsmål evt. kan tages ind via MUS – og også gerne med supplerende drøftelser i LSU. Langt størsteparten af henvendelserne til den psykologisk rådgivning omhandler stress.

- **Opfølgning på fyraftensmøde, Mindfulness**

Tina oplyste, at i alt ca. 55 medarbejdere fra instituttet deltog i fyraftensmødet. På den baggrund er det drøftet med Kristjar, om instituttet kunne tilbyde instituttets medarbejdere en opfølgning på fyraftensmødet. Tina har derfor indhentet tilbud hos Lone Fjorback. Et hold med 25 prs. koster kr. 80.000 (svarende til kr. 3.200 pr. plads), mens enkeltpladser kan købes for kr. 3.702,- (samme pris som gives til studerende og pensionister, hvorfor det ikke kan forhandles længere ned). LSU og LAMU skal på dagens møde drøfte, hvorvidt det indstilles til Kristjar, at der reserveres midler til denne aktivitet.

Mie oplyste, at AUH tilbyder til alle medarbejdere, hvis det anbefales af nærmeste leder – der er tale om et forløb på 7x3 timer og afslutningsvis en hel dag.

Birgitte S supplerede med, at videoerne, som Lone henviste til ved fyraftensmødet er meget anvendelige, men naturligvis ikke kan gøre det ud for et mere dybdegående forløb.

Marit anførte, at man måske også kunne kigge på alternative udbydere.

Linda oplyste, at instituttet vil strække sig langt for at få eks.vis stressramte medarbejdere tilbage i arbejde på ordinære vilkår, men at der bør være tale om individuelt rettede tiltag.

Per anførte, at LAMU kunne forsøge at skubbe op ad ift. FAMU og HAMU i lighed med at få etablere noget i lighed med AUH-aktiviteten.

Kristjar bad Mie undersøge, hvem der udbyder AUH-aktiviteten, og hvad AUH betaler for denne, Kristjar og Linda kvitterede for den gode idé med at bringe det op i FAMU (se vedhæftede bilag, red.).

- **Obs på psykologiske rådgivningsforløb (info i arbejdsmiljøstatistikkerne)**

Pia indledte med oplysning om, at LSU har vedtaget alene at kigge på arbejdsmiljøstatistikkerne én gang årligt, når de er gjort op for det foregående år, men med en aftale om, at LSU bliver orienteret løbende, hvis der i kvartalsopgørelserne er udsving ift. tidligere.

Tina supplerede med, at det netop gør sig gældende for de psykologiske rådgivningsforløb, hvor det for IKM ser ud som følger Q1=7, Q2=1 og Q3=4, altså en stigning mellem Q2 og Q3, men ikke tilsvarende niveauet i Q1.

Generelt angives stress/udbrændthed i 48% af henvendelserne, hvilket instituttet, LAMU og LSU bør have fokus på.

- **APV – fysisk og psykisk**

Tina meddelte, at den fysiske og psykiske APV i 2019 slås sammen. Der vil komme mere herom snarest. Pia supplerede med, at tidsplanen netop har været i arbejdsmiljø-nyhedsbrevet.

5. Orientering fra næstformand

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af IKM's kompetencepulje.

Maria orienterede om, at der netop har været behandlet ansøgninger – på baggrund af ansøgningsfristen til 1. december.

Udvalgets medlemmer har måttet konstatere, at de i LSU tidligere aftalte retningslinjer med én årlig ansøgning (1/12) måske alligevel ikke helt giver mening, idet

- Budskabet denne gang måske ikke har været kommunikeret bredt nok ud
- Det kan være svært at finde kompetence-aktiviteter (kurser m.v.), der ligger et helt år ud i fremtiden.

Denne gang er der således en restpulje som udvalget ønsker at sætte i spil ved at kommunikere denne mulighed.

Kristjar opfordrede udvalget til at fastlægge de retningslinjer, der giver mest mening.

LSU drøftede fordele og ulemper ved flere ansøgningsrunder. Linda præciserede, at tildelinger ikke kan bruges på tværs af budgetår, og det var baggrunden for én årlig tildeling.

Marit opfordrede til, at der forud for ansøgningsrunde/-r kommunikeres i god tid via Kristjars nyhedsbrev. Marit tilkendegav, at hjemmesiden kunne være mere overskuelig – og at den tillige kan være vanskelig at finde.

Linda opfordrede til – som det også er sket tidligere – at tillidsrepræsentanterne hjælper med at få udbredt kendskabet. Det er instituttets oplevelse, at flere af de grupper, der har efterspurgt at få en kompetencepulje faktisk ikke søger kompetencemidlerne.

Kristjar konkluderede, at udvalget selv justerer retningslinjer, og at udvalget sikrer, at Kristjar får det med i nyhedsbrev/-e forud for ansøgningsrunde/-r.

6. Instituttets økonomiske situation

Kristjar oplyste, at der ikke er nyt at tilføje ift. det ekstraordinære møde den 1. november.

7. Instituttets personale situation

Kristjar har ikke information til dette punkt, som er ét af LSU's faste punkter. Kristjar spurgte LSU om de har kendskab til personalemæssige anliggender, LSU bør drøfte. Det var ikke tilfældet

8. Evaluering af, hvorvidt de fælles møder skal fortsætte i 2018.

Kristjar har fortsat et ønske om, at LSU og LAMU kunne lægges sammen.

Per oplyste, at LAMU har drøftet, og det er nok LAMU's opfattelse, at det oftest bliver til orienteringspunkter på de fælles møder.

Tina supplerede med, at hvis de fælles møder for alvor skal give mening, skal LSU og LAMU blive bedre til at sætte drøftelsespunkter på dagsorden – fx ville det give god mening, hvis LSU og LAMU i fællesskab havde drøftet, hvad IKM's input til hhv. graviditets- og stresspolitik skulle være. I forhold til APV i 2019 er LAMU dog ikke i tvivl om, at der bliver behov for fælles møder.

LSU og LAMU besluttede, at for nuværende giver det bedst mening for begge fora med adskilte møder, dog således at ét møde årligt er fælles (det første efter sommerferien). I forhold til APV 2019 vil der blive afholdt fælles møder i det nødvendige omfang.

9. Næste møde

- fastlæggelse af mødedatoer for 2018 (vi plejer at mødes i februar, maj, august og december)

Pia finder datoer.

- temaer LSU måtte ønske at sætte fokus på i 2018
- Der blev ikke drøftet mulige temaer for 2018.

De sidste 20 min. af mødet er forbeholdt LSU til drøftelse af:

10. Status på processen vedr. reduktion i undervisningen og aftaler om den videre proces

Kristjar oplyste, at i henhold til AU's overordnede retningslinjer skal LSU orienteres og høres om følgende (Pia gennemgik punkterne):

Det er angivet i referat fra møde den 7. september, at der formentlig vil blive indkaldt til ekstraordinært LSU mhp. drøftelse af den videre proces. Punktet er imidlertid dagsordensat til dagens møde med følgende underpunkter:

Der tages ikke stilling til individuelle varsler – alle kliniske og eksterne lektorer, der berøres af processen **gives et varsel på 6 måneder, således at fratræden eller ændring ned i tid sker pr. 1. august 2018**

- drøftelse af kriterier for afskedigelser og nednormering, ledelsens forslag er:

Ved beslutning om nedlæggelse af stillinger, vil der blive taget udgangspunkt i, at de tilbageværende undervisere kan

1. varetage og fortsat sikre forskningsbaseret undervisning
 2. varetage og fortsat sikre vejledning af ph.d.-studerende
- Afdelingerne kommunikerer til de berørte medarbejdere om, hvorvidt de påtænkes afskediget eller påtænkes varslet ned i tid – så vidt muligt inden jul, og ellers umiddelbart efter nytår
 - Partshøringsbreve sendes i e-boks den 9. januar
 - Partshøringsfrist er 23. januar
 - Endelig afsked vil blive sendt i e-boks 31. januar, der vil tillige tilgå besked til dem, der er varslet ned i tid, at de snarest modtager tillæg til ansættelsesbevis vedr. ændringen i deres ansættelse fra 1. august

Da der ikke bliver indkaldt til samtale med udlevering af partshøringsbrev, vil brevene indeholde oplysning om, hvem der er TR, således at medarbejderen efterfølgende kan kontakte relevant TR for råd og sparring i partshøringsperioden. Der afsættes ikke kompetencemidler i forbindelse med denne reduktion.

11. Eventuelt

HR-information:

Husk ansøgningsfrist til kompetencefonden (AU's) **den 15. december 2017**

Finansministeriets lønoversigt, gældende fra 1. december 2017: "Moderniseringsstyrelsen har udmeldt en foreløbig procentregulering med effekt for lønnen pr. 1. december 2017. Der kan efterfølgende ske korrektioner i forhold til det private arbejdsmarked. Eventuelle korrektioner af procentreguleringen vil være gældende pr. 1. februar 2018 og vil kun reguleres fremadrettet, hvilket betyder ingen tilbagebetaling af løn. Moderniseringsstyrelsen bemærker at procentreguleringen ikke kan blive højere en den foreløbige procentregulering, da der kun er aftalt mulighed for en negativ udmøntning".

Revision af Health's lønkatalog (det nuværende udløber pr. 31.03.2018) – hvis medarbejdersiden har input kan disse evt. fremsendes til Helle Damkier, der sidder med i gruppen (det samme gør Steffen Junker, red.).

Næste års lønforhandlinger. HSU fastlagde rammen på møde 4/12, herefter skal fakultetsledelserne drøfte, hvorfor Pia ikke kan oplyse om rammen på dagens møde. Ansøgningsfristen udskydes forventeligt til 15. marts. Forhandlinger på IKM tænkes gennemført ultimo maj 2018 (følgende datoer er booket i Kristjars kalender: 24. maj, 31. maj samt 4. juni. Tillidsrepræsentanterne bedes reservere datoerne i deres kalendere).

Husk valg til LSU - Det er de faglige organisationer, der udpeger medarbejderrepræsentanter til samarbejdsudvalgene. Udpegningen skal ske inden 1. marts 2018, hvor den nye valgperiode begynder. I vil modtage LSU-blanket, der skal genudfyldes eller afmelding skal udfyldes, hvis man ikke fortsætter i LSU efter 1. marts. Medarbejdersiden skal selv afklare med deres respektive organisationer. Kristjar ønsker at genudpege ledelsesrepræsentanterne i LSU.