

## REFERAT AF

Møde den: **18. juni 2019**

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

**Fælles møde mellem LSU og LAMU, Institut for Klinisk Medicin**

**LSU-Deltagere:** Jørgen Frøkiær; Linda Ibsen; Mie Farsinsen; Maria Bøndergaard Røjkjær (næstfmd.); Dorte Wilhardt Qualmann; Birgitte Olrik Schlemmer; Lone Hanberg Sørensens; Sebastian Udholm;

**LSU-Suppleanter:** Heidi Kaastrup Müller (suppleant for Michael og Malene);

**Afbud:** Malene Hvid; Jens Christian Hedemann Sørensen, Martin Lind; Kira Sonnichsen Graahede; Marit Nyholm; Helle Hasager Damkier; Lone Taulborg; Jens Otto Lunde Jørgensen; Birgitte Kouholt; Dorthe Eggertsen; Benjamin Asschenfeldt Arlander;

**LAMU-Deltagere:** Per Højgaard Christensen (næstformand); Annette Jørgensen; Beatrice Tscherning Olesen; Maja Cosedis Strand, Cecilie Siggaard Jørgensen (observatør) og Tina Bach Aaen (daglig arbejdsmiljøleder)

**APV-følgegruppen:** Trine Werenberg Mikkelsen

Side 1/7

### 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt

### 2. Godkendelse af referat af 3. marts 2019 og 10. maj 2019

*Fremover sker godkendelse af referat, når sidste kommentarer er modtaget og referatet efterfølgende er uploadet på hjemmesiden.*

Referaterne blev godkendt.

### 3. Highlights fra FAMU, LAMU, HSU og FSU

*Orientering v/ Per Christensen og Tina Bach Aaen fra FAMU.*

*Lone Hanberg og Helle Damkier fra FSU, Helle Damkier fra HSU*

*– andre, der sidder i disse eller andre fora?*

Per og Tina orienterede om de seneste drøftelser i FAMU. Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse havde blandt andet følgende emner haft fokus:

- Opfølgning på APV'en (der er nedsat en arbejdsgruppe, der følger op)
- Muligheder for systematisk introduktion til nyansatte ved AU
- Udarbejdelse af instruks ved terrorhandlinger

Tina gav desuden en kort status på, hvad der blev drøftet på sidste fælles LSU/LAMU møde, og hvad der er sket siden sidst.

I forhold til opfølgning på APV'en, har der været følgende fokusområder:

- o Fremtidsudsigterne for tidsbegrænsede ansatte
- o Ph.d.-studerende: Det har vist sig, at flere bliver bedt om at søge midler til deres egen ph.d. også efter, at de er gået i gang.
- o MUS-samtaler: Hvordan sikres der god kvalitet og at begge parter får noget ud af samtalen? I forhold til ph.d.-studerende, så har mange

svaret, at de ikke er blevet tilbudt en MUS. Det kan der være flere grunde til: Bl.a. blev det sidste år aftalt, at MUS skulle være en del af vejledningssamtalerne. Derudover har flere ph.d.-studerende endnu ikke været på studiet i mere end 1 år.

- Synlig ledelse
- Stress (der er udarbejdet stress-foldere, som skal ud at leve i miljøerne)
- Krænkende adfærd
- Onboarding (Pia oplyste, at HR nu bliver introduceret, og hun undersøger, hvordan man planlægger at implementere det på institutterne). Link til hjemmesiden: <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/rekrutteringogonboarding/onboarding/>

Pia har efterfølgende fået oplyst, at institutterne i første omgang har fået orientering på netværksmøde, og at administrationschefen vil følge op med institutterne. Pia drøfter gerne med instituttet, hvordan vi bedst kan få siden ud at leve. Pia og Tina har endvidere drøftet, hvordan info om tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant bedst kan tilgå nye medarbejdere. Per supplerede med, at Martin Keis Kristensen fra Udvikling & Arbejdsmiljø også er bekendt med udfordringen med at finde relevant arbejdsmiljøinfo, og der vil blive arbejdet videre hermed i FAMU-regi.

Lone Hanberg orienterede fra FSU, hvor man senest bl.a. har drøftet, at ansættelsesproces for fx en post doc. kan tage op mod 6 måneder. FSU drøftede, hvor i processen der kunne være liggetider, og her følte tillidsrepræsentanterne at GDPR har vanskeliggjort arbejdet med godkendelse af løntilbud, idet de samtidig selv har skullet indhente relevante dokumenter fra den nye medarbejder – idet HR af GDPR årsager ikke længere medsender relevante dokumenter. AU HR og fellestillidsrepræsentanterne er i dialog om en ændret proces.

Pia supplerede med, at det er oplevelsen, at en post doc.-ansættelse på IKM sjældent tager så lang tid, bl.a. grundet det gode samarbejde IKM-sekretariatet og HR imellem. Alle forsøger at skrue på de knapper, hvor der kan skrues mhp. at hjælpe miljøerne til at få kandidaterne ombord hurtigst muligt.

Mie var enig i, at miljøerne selv kan gøre noget, fx i forhold til at indgå aftaler med bedømmelsesformand om hvornår bedømmelser kan foreligge.

Linda bakkede op omkring, at når så mange ting fortsat – og ofte grundet eksterne bevillinger – kommer ind i sidste øjeblik, så kan hverken sekretariatet eller HR følge med, og det kommer desværre til at gå ud over dem, der har været i god tid, fordi der hele tiden kommer haste-ansættelser ind.

Lone orienterede videre, at AU drøfter om der skal være en generel rygepolitik, og vil søge inspiration ved Regionen.

Lone fortsatte, at FAMU/FSU nu har godkendt stressfolder for fakultetet. Der skulle blive udsendt nyhed herom, foreløbig er folderen vedhæftet som bilag til referat.

AU's overordnede stressfolder: [https://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Arbejdsmiljoe/Psykisk\\_Arbejdsmiljoe/AU\\_stress\\_folder\\_DA.pdf](https://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Arbejdsmiljoe/Psykisk_Arbejdsmiljoe/AU_stress_folder_DA.pdf)

Side 3/7

#### 4. Orientering fra Institutet v/Jørgen

*Om: Forum og møde i byggekoordineringsgruppen, strategi og ledelsesstruktur*  
Jørgen takkede byggekoordineringsgruppen – også dem, der ikke er medlem af LSU/LAMU – for arbejdet i gruppen. Der er tale om en accelereret proces uden alle de sædvanlige byggemøder, som ofte er med til at fordyre en byggeproces. Det betyder, at der forventeligt tages første spadestik til Forum den 3. december i år. Alle tegninger vil foreligge på dette tidspunkt, herunder de nye dyrestaldsfaciliteter. Som tidligere nævnt vil Forum endvidere skulle huse GCP-enheden, MOMA, TNU, SDCA og institutsekretariatet. Ift. finansiering er det fortsat uafklaret, hvem der fx skal betale for vaskefaciliteter i dyrestalden – en udgift på 7-8 mio. kr. Noget tyder på, at regningen godt kunne havne ved IKM, hertil kommer årligt drift på ca. 1 mio. kr. Forum forventes at stå færdig i 2022. Det har været Jørgens oplevelse, at der har været tale om en meget engageret proces og nogle meget intense byggemøder til nu.

Med hensyn til strategiarbejdet, har Jørgen tidligere orienteret herom. Lige nu består institutledelsen af Jørgen selv, 2 viceinstitutledere og sekretariatslederen – efter at Vibeke Hjortdal opsagde sin stilling. Den tredje viceinstitutleder forventes dog besat – efter et ønske også fra dekanen. Institutledelsen har ugentlige ledelsesmøder, hvor målsætninger og handleplaner drøftes. Herudover holdes 3-4 årlige møder med professorerne og de akademiske koordinatore – alle har vist stor interesse for at engagere sig og udøve ledelse.

Institutets strategi afspejler AU's overordnede strategi. Endvidere lægger Jørgen og institutledelsen vægt på ledelsesudvikling mhp. at sikre rammerne for at ledende medarbejdere lever op til de forventninger, der er til en leder. Som en del af strategiarbejdet og til at understøtte professoraftalen (indgået med AUH), har instituttet fokus på opbygning af ledelsesstruktur.

Fra august måned understøttes dette af dialogmøder mellem institut, hospitalsledelse og afdelingsledelse inden for hvert område og med henblik på at udarbejde målsætninger, handleplaner og milepæle i et for alle parter forpligtende samarbejde. For de enheder, der ikke har en afdelingsledelse (fx MOMA, TNU og CFIN), vil der blive indgået andre typer af aftaler mhp. at følge op på og nå fastsatte mål.

Jørgen oplever, at der er tale om en velsmurt strategiproces, hvor alle byder ind og engagerer sig.

Linda supplerede med, at governance-papiret vil blive revideret og suppleret med et organisationsdiagram – sidstnævnte et initiativ som instituttet vil blive hilst velkommen af HR. Målet er, at alle medarbejdere tydeligt skal kunne se, hvor de hører til.

Jørgen rundede punktet af med oplysning om, at det er hensigten at institutledelsen 4 gange årligt mødes med professorkredsen – suppleret med de akademiske koordinatore – for at drøfte strategi, målsætninger og følge op på, hvor langt man er ift. opfyldelse af de indgåede aftaler. Alle har mødepligt.

## 5. Orientering fra næstformand

Maria orienterede om, at medarbejdersiden har to punkter til dagens møde; personaleforening v. Lone Hanberg og affaldshåndtering v. Dorte Qualmann.

Lone oplyste, at hun nu har fået tilstrækkelig information om administrationscenter Health's personaleforening til at kunne fastholde et forslag om at kigge nærmere på, hvorvidt der kunne være interesse for/opbakning til en personaleforening på IKM. Det er udgangspunktet, at det skal være båret af både sociale og faglige arrangementer. Hvis man nedsætter en egentlig forening vil det kræve en bestyrelse og retningslinjer for foreningen. Det hele kan bæres af tilknyttede systemer, hvor man som medarbejder også kan melde sig til udbudte arrangementer.

Hvis man skal betale kontingent via lønnen forudsætter det, at man har en ansættelse ved AU, men man kunne drøfte, hvordan kolleger/samarbejdspartnere måske også kunne få adgang til arrangementerne.

Jørgen spurgte Lone, hvordan det bedst afdækkes, om der er interesse.

Lone tilbød at indgå i en lille task-force, hvor behovet/ønsket kan afdækkes. Birgitte Schlemmer tilbød sig også til arbejdet. Lone og Birgitte finder ud af, om de kan få et par stykker mere med.

Linda foreslog, at man evt. også kunne starte ud med et par konkrete arrangementer, og hvis gruppen kan godtgøre, at der er tilstrækkelig interesse, vil institutledelsen formentlig imødekomme med tilskud – det kunne være en vej til at afprøve, om der er interesse, inden man evt. etablerer en egentlig personaleforening.

Dorte Qualmann oplyste, at hun er blevet kontaktet af flere enheder, der ikke ved, hvordan de skal forholde sig i forhold til affaldshåndtering – særligt efter, at afdelingerne er rykket til Skejby. Der er tale om farligt stoffer, og det er derfor ikke hensigtsmæssigt, at alle stoffer – som i dag – blot deponeres i én stor spand, at den enkelte enhed selv håndterer at køre til forbrændingen og får en faktura herfor. Det er uhenigtsmæssigt både ift. miljø og økonomi. Det må være muligt at få en aftale med AUH om fælles affaldshåndtering.

Flere i LSU oplyste, at de har været i kontakt med Thomas Møller, AUH.

Tina bød ind med, at det må være en opgave for LAMU at få styr på. Mie har kontaktoplysninger til Thomas Møller.

## 6. Instituttets økonomiske situation v/ Jørgen

*Om: DR4-midler, yderligere besparelse ift. oprindelig plan*

Jørgen oplyste, at på den positive side, så henter instituttet rigtig mange eksterne midler, på den anden side af 100 mio. kr. i år indtil nu. Det er dog en udfordring, at midlerne ikke er overhead-belagte, da overhead skulle være med til at skabe et råderum på instituttet og for Jørgen som institutleder.

Jørgen supplerende med, at instituttet tillige er udfordret af den tidligere gæld samt at IKM ved sidste ØR-opgørelse blev bedt om at finde yderligere 5 mio. kr. i budgettet. Jørgen havde budgetteret 3 mio. kr. i råderum, men disse bliver spist om af den yderligere budget optimering. Endvidere udestår fortsat afklaring af husleje- og byggeudgifter fremadrettet, hvilket er fuldstændig uforudsigelige størrelser.

Det er godt, at dygtige medarbejdere opnår gode, store bevillinger.

Blot giver økonomien samlet set ikke mulighed for nye satsninger/initiativer på IKM for nuværende.

Side 5/7

## 7. Status/evaluering på den afsluttede ordinære lønforhandling + kriterier for de ordinære lønforhandlinger næste år

Jørgen orienterer om udfald af årets lønforhandlinger. LSU drøfter:

- evaluering af årets forhandlinger – hvad var godt/mindre godt
- skal kriterier for 2019 også gælde i 2020 – kriterierne vedlagt som bilag

Jørgen orienterede om, at den årlige lønforhandling på IKM er nu afsluttet.

Instituttet modtog ansøgninger og indstillinger fra ca. 70 medarbejdere fordelt på 12 faglige organisationer.

Cirka halvdelen af ansøgningerne har kunnet imødekommes med kvalifikationstillæg, funktionstillæg, løngruppeskift og engangsvederlag. Den øvrige halvdel af ansøgere vil få afslag på ansøgning om lønforbedring. Instituttet har holdt sig inden for den af universitetsledelsen og dekanen givne ramme på op til 0,7% af lønsummen. Det er selvfølgelig en anerkendelse at få lønforbedring, men som institutleder har Jørgen ikke mulighed for at imødekomme alle ansøgninger. Den enkelte kan ikke konkludere, at det er manglende anerkendelse, hvis ikke man er blevet tilgodeset i år. Alle medarbejdere vil senest ultimo juni modtage tilbagemeldinger via HR – både dem, der har fået lønforbedring og dem, der modtager afslag. Tilbagemeldingen fremgår til slut/nederst i det forhandlingskema, der tilgår medarbejderen via E-boks.

Alle kvalifikationstillæg, funktionstillæg og løngruppeskift er pensionsgivende og udbetales med tilbagevirkende kraft fra 1. april 2019.

Jørgen takkede de forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter for gode og konstruktive forhandlinger.

Jørgen bad om feed-back ift. forhandlingerne.

Lone Hanberg oplyste, at på IOOS havde tillidsrepræsentanterne lavet den aftale med institutleder, at når institutleder orienterede instituttet om, at lønforhandlingerne var afsluttet, så blev tillidsrepræsentanterne sat cc i mailen, og således at alle parter blev orienteret om afslutning på forhandlingerne. Det giver såvel medarbejdere som ledere og tillidsrepræsentanter mulighed for at reagere, hvis man – mod forventning – ikke har hørt nærmere.

Maria spurgte om kriterierne blev anvendt.

Det bekræftede både tillidsrepræsentanter og Jørgen. Jørgen supplerede med, at der inden for medarbejdergrupperne tillige er søgt løftet fra bunden såvel som man i udgangspunktet ikke har fået i år, hvis man fik sidste år.

Linda supplerede med, at kriteriet omkring et at have bidraget til et godt arbejdsmiljø ikke ses anvendt. Linda opfordrede endvidere tillidsrepræsentanterne til, at gå i dialog med medlemmerne om at skrive mere præcist, hvordan en evt. ny uddannelse/kompetence er bragt i anvendelse. Det vil være en stor hjælp under forhandlinger, hvis det fremgår, hvordan en given uddannelse/kursus etc. er sat i spil/har medført en ændring i opgaveløsningen ift. tidligere.

LSU besluttede, at lønforhandlingskriterierne også skal gælde for 2020.

## 8. APV 2019, fysisk og psykisk v/Tina Bach Aaen

- *Herunder om seneste drøftelser i LAMU på møde den 12. juni*
- *Vaccinationsregler, Health vedlagt som bilag*

Tina oplyste, at Health's vaccinationsregler nu er vedtaget, og kan findes her:

<http://health.medarbejdere.au.dk/personaleforhold/arbejdsmiljoe/>

Tina orienterede videre, at APV-følgegruppen – siden sidste LSU-/LAMU-møde – har mødtes og identificeret 4 områder inden for den fysiske APV, der kalder på handling og 3-4 indsatsområder inden for den psykiske APV.

Vedr. den fysiske APV er der mange tilkendegivelser vedr. belysning, temperaturer, for små lokaler samt manglende kendskab til brand-/evakueringsplaner efter flytningen til Skejby. Med undtagelse af lokalernes størrelse er der tale om indsatsområder, der er taget hånd om fra AUH's side.

LSU/LAMU drøftede, hvorvidt AU-medarbejdere kan få adgang til e-læring om brand-og evakuering som AUH udsender én gang årligt til AUH-medarbejdere, og hvor det kan følges, om medarbejderen har gennemført.

Tina oplyste, at man godt kan få adgang, men det vil ikke være muligt at følge op på, om medarbejderen har gennemført, idet den version AU kan få ikke er koblet op på en ansættelse ved AUH.

Vedr. den psykiske APV er det fortsat MUS og kvaliteten af MUS, der scorer lavt sammen med stress, daglig ledelse og omgangstone. Dårlig omgangstone er – trods den lave svarprocent – steget til 10% siden sidste APV-undersøgelse, hvor den var 7%.

LSU/LAMU drøftede hvilket af de fire temaer, der er vigtigst. Der er svært at svare på om det fx kan være dårlig ledelse, der fører til stress og dårlig omgangstone, mens MUS-ansvaret må tillægges den daglige ledelse/leder.

LSU/LAMU tilsluttede sig at arbejde videre med 4 indsatsområder indenfor hhv. den fysiske og den psykiske APV. Endvidere skal arbejdsmiljøgrupperne synliggøres, så den enkelte medarbejder ved, hvem han/hun kan kontakte.

Jørgen afrundede punktet og gentog fra orientering omkring strategi, at der er sat ledelsesinitiativer i værk, og at instituttet naturligvis ønsker gode ledere, fagligt såvel som personaleledere.

## 9. Temaer til MUS

*Orientering v/ Pia*

*MUS 2019 startes op efter sommerferien, information om formål og årshjul. LSU drøfter, om der er særlige lokale temaer, der skal adresseres i årets MUS ud over de temaer, der allerede er fastlagt i AU's MUS-koncept, det kunne fx være som ud-spring af APV-tallene. Årshjul vedlagt som bilag*

Pia orienterede, at i henhold til MUS-årshjulet forventes lederne at indkalde og evt. forventningsafstemme omkring MUS-samtaler lige umiddelbart efter sommerferien. IKM anvender ikke AUHRA, men det er muligt, hvis man ønsker det. Blot skal AUHRA så opdateres ift. evt. fratrådte og tiltrådte medarbejdere, der refererer til den leder, der ønsker at anvende AUHRA. Pia kan trække AUHRA-liste til leder, der måtte ønske det – og HR kan foretage evt. efterfølgende tilpasninger. Desværre slettes fratrådte medarbejdere ikke automatisk, såvel som nye kun oprettes, hvis HR har informationen om, hvem der er MUS-leder.

Pia oplyste, at instituttet ikke tidligere har haft særskilte temaer for årets MUS.

LSU/LAMU drøftede, at APV godt kan give anledning til tematisering ved årets MUS, fx med udgangspunkt i stressfolderen.

Linda tilbød at formulere et par spørgsmål, der kan indgå i årets MUS.

Side 7/7

#### **10. Næste møde**

*26. august 2019 (er det for tidligt efter sommerferien?) og*

*4. december 2019*

Det blev besluttet at fastholde mødet den 26. august, da der primo september er deadline for indlevering af APV-handleplaner. APV er derfor tema for mødet, hvorfor LAMU også vil deltage.

#### **11. Eventuelt**

Der var intet til eventuelt.