

b

**Mødedato:** 21. juni 2021

**Mødested:** Virtuelt

**Mødeemne:** Ordinært LSU

**Til stede:** Institutleder Ole Hertel, viceinstituttleder Flemming Skov, viceinstituttleder Mikkel Tamstorf, viceinstituttleder John Jensen, sekretariatsleder Helene Nyegaard Hvid, seniorforsker Beate Strandberg, senic forsker Thomas Kjær Christensen, akademisk medarbejder Daniel Spelling Clausen, IT-medarbejder Pia Grev akademisk medarbejder Jens Bøgestrand, laborant Tanja Egholm, projektsekretær Charlotte Kler, QA koordinator Martin Mørk Larsen, laborant Sigga Joensen.

Afbud: HR-partner Tania Pedersen Broberg

**Referent:** Helene Nyegaard Hvid

### 1. Godkendelse af dagsorden og opfølgning fra sidste møde

v/Ole Hertel

Dagsordenen blev godkendt med tilføjelse af et punkt om instituttid (nyt punkt 7).

### 2. Corona situationen, genåbning v/alle

Mikkel: Der er mange forskellige holdninger til tilbagevenden. Vi holder os til AU-reglerne med tests og hygiejne, men lægger ikke op til at lave strammere regler lokalt.

John: AU's interne testfaciliteter lukker pr. 1/7.

Helene: Vi afventer en central udmelding om det og sender ellers selv ud [*Nyhed er kommet: <https://medarbejdere.au.dk/#news-20554>*].

Det blev diskuteret, at det kan give udfordring ift. til tidsforbrug til tests, selvom flere og flere er vaccinerede og ikke har behov for det. Frem mod 1/8, hvor der ikke længere er krav om tests ved fremmøde, vil vi således ikke pålægge andre end dem, der udfører kritisk arbejde at møde ind.

### 3. Økonomi v/Ole Hertel

- Opfølgning på besparelserprocessen

Ole: Vi endte på 2 afskedigelser i BIOS og en lang række aftaler, både fratrædelse og ned i tid. Vi nåede målet på 8,5 mio. kr. i besparelser. Der er 1 stilling, der ikke genbesættes. På fakultetet drejer det sig om 80 stillinger.

Beate: Medarbejdersiden har evalueret på processen. Er glade for ledelsens empati og forståelse. Der har været nogle udfordringer med en varsling, der blev trukket tilbage, og det giver unødigt stress. Vi havde forstået, at den meget lange proces netop skulle til for at få sikret, at alle formaliteter var på plads, så det er en ærgerlig situation.

Ole: Beklager. Det har været svært, da vi trods alt ikke har kunnet gå ud med det åbent, og der er også nogle omstændigheder, der har ændret sig.

John: Taget til efterretning. Det har været en svær proces, hvor vi ikke kunne diskutere det med projektledere inden, så arbejdsopgaverne ikke var helt klarlagt inden.

Thomas: Takker for et godt forløb. Ikke tilfredshed med ordlyden i det afsluttende brev fra HR, hvor der bedes om en hurtig underskrift.

Pia: Der bør fremadrettet være mere fokus på at alle arbejdsprogrammer er opdateret, hvis det - som det tyder på - er dem, der ligger til grund for afskedigelser.

John: Enig. I den konkrete situation kom der mange eksterne midler ind, som ændrede situationen markant. Det var svært at forudse, men det skal vi selvfølgelig forøge at gøre bedre fremad.

Tanja: En varsling er endt med en omplacering. Kunne den proces ikke have været igangsat uden en varsling?

Ole: Det var desværre ikke en mulighed.

Diskussionen om besparelsesprocessen blev afsluttet, og der blev spurgt, om der var andet om økonomi.

John: Det er sandsynligt, at TECH kommer til at udbyde et dyrlægestudie. Det skal vi holde øje med, da det vil være en satsning for AU, men det kan have omkostninger.

Ole: Enig, og vi skal også afsøge, om der er noget, som vi kan bidrage med til den uddannelse. Vil holde jer orienteret.

#### **4. MUS v/Helene Nyegaard Hvid, se bilag.**

Helene fremlægger sagsfremstillingen.

Beate: Mus-samtale er fortrolig mellem medarbejder og leder. Der kan være nogle udfordringer i den form for opfølgning, som ledelsen har mulighed for, selvom de er statistiske.

John: Man skal ikke lægge for meget i det, da det ikke er en APV. Men nu kørte de fleste MUS i år midt under corona, og jeg bemærkede, at der trods alt var en god trivsel og tilfredshed. Så det har lykkedes de enkelte sektioner at holde kontakt og faglig fremdrift.

Beslutningerne om MUS, herunder drøftelsen her i LSU sammenfattes og bringes videre i sektionslederkredsen og præsenteres efterfølgende på tjenestestedsmøder og/eller sektionsmøder. Dermed afsluttes MUS-runden i BIOS 2021.

#### **5. Status på indflytning af Kalø og Silkeborg til Campus i Aarhus**

v/John Jensen

Mail sendt fra en række medarbejdere til fakultets- og universitetsledelsen, og på den baggrund blev der afholdt et møde med en række medarbejdere fra Silkeborg og Kalø med dekanen i sidste uge.

På mødet blev det slået fast, at indflytningen er en realitet, og at den beslutning ikke ændres.

Det blev også klart, at der er en betydelig besparelse på ca. 6,4 mio. kr. / år ved indflytningen. En del af denne besparelse ligger i en fortætning. Dette er ikke kun gældende for os, men for hele TECH, og det er en del af den besparelse, der er fundet på TECH i forbindelse med de seneste besparelser. Hvis fortætningen skulle undgås, så ville der skulle have været foretaget betydelige ekstra personalereduktioner.

Disse tal har ikke været kendt for ledelsen i BIOS tidligere, og derfor har de ikke været delt med medarbejderne.

Vi står over for en stor udfordring ift. selve flytteprocessen med laboratorierne fra Silkeborg, hvor der allerede nu er stort arbejdspress. Den tidsplan, der blev fremlagt viser, at indflytningen ikke skal ske på én gang, men i etaper fra januar til sommer 2022.

Flemming: Vi har møde på torsdag og forventer derefter at have det endelige overblik over, hvilke faciliteter, der bliver til rådighed for os.

Charlotte Kler: Vi bør arbejde for en samlet indflytning fra tjenestestederne ikke i etaper, så nogen bliver efterladt på en halvtom arbejdsplads.

Flemming: Der er primært lagt op til, at de to tjenestesteder vil flytte ind hver for sig. Men da terrestrisk gruppe i Silkeborg skal flytte sammen med Kalø-grupperne, så giver det mening, at de flytter sammen.

John: Måske er det en fordel for os at tage det lidt i etaper, men særligt ift. flytningen af laboratorier er vi udfordret af, at sektioner deler en del apparatur, laboratorie- og lagerplads.

Beate: Det er godt, at vi nu får mere gang i denne proces. Der er mange, der er usikre på kontorpladserne, så der er behov for en udmelding om, hvordan vi kommer til at sidde, og hvem der får eget kontor og hvem, der skal dele kontorer. Ift. flytning er det vigtigt, at vi ved hvornår opgaverne ligger, og at det kommer ind i AP, så vi derved kan mindske det stress, som flytteprocessen giver.

Ole: Bent bruger et meget effektivt flyttefirma, der kan pakke ned og op. Det skal afklares, hvor vi kan bruge dem.

John: Planen kommer ud til sektionerne efter mødet på torsdag, så man kan gå i gang med at planlægge, hvem der skal sidde hvor. Udgangspunktet er, at VIP sidder alene, og at akademiske medarbejdere, TAP og studerende deler kontorer. Der er dog en udfordring med, at rammerne til dette endnu ikke helt er på plads for Kalø.

Tanja: Enig med Beate i, at vi skal tage godt vare på de TAP, der har en stor rolle i selve pakningen. Vi har nogle store fælles faciliteter som centrifuger, autoklaver m.m., som skal på dagsorden til lokale flyttemøder.

Beate og Jens Bøgestrand: Der bør oprettes et tidsregistreringsnummer til flytteprocessen, så der er sat tid af uden for projekterne.

Ole: Det må vi se på, men det giver nok god mening.

Thomas: Du siger, at fortætningen vil gælde for alle institutter på TECH. Har de samme sammensætning som os, og vil det hos dem primært være studerende, der skal dele? Vigtigt at vi, som John og Flemming nævner, har fokus på, at tildelingen af kontorer baserer sig på, at VIP'er som udgangspunkt får enekontorer. Den endelige plan, for hvordan folk sidder, vil være op til den enkelte sektion.

Beate: Fortætning stiller ekstra krav til mødelokaler, hvor man kan snakke mere uforstyrret og deltage i møder.

Ole: Vi er opmærksomme på behovet for møde- og flekslokaler.

Mikkel: Det er nu meldt ud, at pavillonen i Roskilde skal nedlægges. Det har været længe planlagt, men det er nu inddraget som en del af besparelsesrunden. Det giver en udfordring med at finde 25 kontorpladser. De første år vil der være swing-space, men der kommer en udfordrende periode de næste 2-3 år i Rokilde. Der er nedsat 1 person

fra hver sektion til en gruppe, der skal følge renoveringsprocessen tæt og sikre, at den tilrettelægges bedst muligt.

## 6. Status på lønforhandling 2021 v/Ole Hertel

Vi er nu igennem lønforhandlingerne med alle faggrupper. I vil modtage det til endelig godkendelse. Vi er gået en lille smule over budgettet (3,8%), hvilket er blevet godkendt af dekanen.

Beate: Det har forløbet lidt anderledes i år, det har været et langt forløb fra selve forhandlingerne og til de kommende godkendelser. Det ønsker vi kortere. Desuden var det anderledes, at vi i år tog udgangspunkt i ledelsens prioriteringer, og det var svært, at vi nærmest skulle prioritere nogen medarbejdere ned, for at andre kunne komme i betragtning.

Ole: Enig. Det ville være mere optimalt, hvis vi tog udgangspunkt i en fælles liste med TR og ledelsesprioriteringer, som vi så kunne tage udgangspunkt i

Helene: Det bundede i, at vi sidste år tog udgangspunkt i en liste af dem, der selv havde søgt, og at vi i år hellere ville tage udgangspunkt i dem, der er prioriteret. Det kan vi koordinere bedre næste år, så vi får TR's prioriterede med.

Martin: Mener, at ansøgningerne skal bruges. Ellers er det jo meningsløst at folk laver dem.

Charlotte: En meget lang og sen proces i år

Helene: Vi følger faktisk tidsplanen. Den blev revideret, da vi udskød det pga. afskedigelsesrunden, og vi følger faktisk den reviderede tidsplan nu med HR, der ska sende breve ud inden 30/6.

John: Ikke enig i, at vi som det første skal gennemgå alle, der har søgt. Har haft meget glæde af formøder med TR, hvor man kunne afstemme det lidt inden.

Beate: Enig i, at vi skal tage udgangspunkt i A- og B-sidens prioriterede. Men med ansøgningerne, så sidder vi med et fælles udgangspunkt for dem, som vi ikke kan forberede os så godt på. Så er vi bedst muligt og ens klædt på.

Jens: Det er godt, hvis man inden processen bliver enige om, hvor mange tillæg, der er til rådighed.

Ole: Det forsøgte vi også at melde ud med. Tidsplanen ift. udsendelsen af breve holdes og kører her ultimo juni.

## 7. Instituttid v/Beate Strandberg

Beate: Jeg kan forstå, at der er planer om en ændring i tildelingen af instituttid. Der er sendt et brev fra nogle medarbejdere til ledelsen, og underskriverne af brevet finder ikke denne reduktion af instituttid hensigtsmæssig i forhold til vores konkurrencedygtighed i forhold til andre institutter. Det vil på den lange bane kunne påvirke vores produktivitet negativt.

Ole: Vi blev enige med jer om at skære nogle timer i 2022, så vi kunne hente noget økonomi og undgå en yderligere personalereduktion under bespareelsesprocessen. Jeg har nogle ideer om, at vi kan prioritere nogle af de timer til ansøgninger eller vejledning. Den diskussion er ikke landet endnu, men den skulle helst ikke bringe os i en værre situation. Det skulle gerne bidrage med et incitament til nogle aktiviteter, som vi ønsker at prioritere. Det hænger også sådan sammen, at jo flere instituttimer, vi deler ud, jo flere midler skal vi jo hente hjem i finansiering.

Beate: Hvor mange timer er det i 2022?

Ole. Det drejer sig om 70 timer – en nedgang fra 270 til 200 timer i 2022.

Mikkel: Vi har ikke haft mulighed for at gå i dybden med det endnu, men det er en del af strategoplægget. Bag beslutningen om de 270 timer lå et ønske om at ligestille os med sammenlignelige institutter. Denne forudsætning er nu ændret, så man kan ikke hænge sig fast på den gamle beslutning om at skulle stige til 320 timer. Nu er vi i et nyt fakultet, hvor situationen er helt anderledes. Nogle institutter har 160 timer, og flere andre institutter har slet ikke instituttid. Så det er et udtryk for, at vi fra ledelsen af ser situationen anderledes nu. Vi ønsker dog stadig i ledelsen at holde de timer i omløb og at målrette dem mod nogle af de områder, som strategien udpeger som vigtige.

John: Disse timer var oprindeligt tænkt at gå til medfinansiering til projekter. Men det har vist sig, at når folk så får tildelt medfinansiering på projekter, så falder brugen af instituttid ikke. Så det skal styres mere, og dette er et forsøg på at bruge dem mere konstruktivt mod emner, som vi prioriterer.

Beate: Det giver mening, at det skal være et instrument, der skal understøtte strategien. Jeg bemærker, at der stadig vil være 200 timer instituttid, og at det er 70 timer, der så kan bruges strategisk.

Thomas: Det er vigtigt, at denne proces styres rigtigt. Folk er bekymrede over, om dette mon er en salami-metode. Ledelsen skal have fokus på formidling af initiativet. Kommer der så flere nedskæringer de følgende år? Hvis man skal søge om disse timer, så vil det være en dobbelt ansøgningsproces, som skaber ekstra arbejde.

Ole: Der er ikke ønske om, at dette initiativ skal gøre ting værre eller mere besværligt.

Mikkel: Vi havde oprindeligt i en lang årrække 160 timer til VIP. Hvis man deltager i alle almindelige møder, så bruger man ca. 50, dvs. at der er mange timer, der kan bruges til noget andet. Da vi besluttede, at vi ville optrappe til 310, så var der ikke tale om, at det skulle bruges til ansøgninger, en at det var til fri forskning, så vi var sammenlignelige med de andre institutter. Så det er den frie forskningstid, man ville have ind, og som vi vil bibeholde, og det skal ikke være en forringelse af muligheden for at skrive ansøgninger.

## **8. Værdisæt for instituttet som en god arbejdsplads** v. Flemming Skov, se bilag

Flemming: Fremlægger værdisæt som fremsendt. Nu har det på mange måder fungeret at vi har siddet hjemme over et år, men vi vil gerne tage alt det, vi har lært med os i en tilrettelæggelse af arbejdet fremover. Dette var en diskussion, som vi startede for nogle møder siden, hvor ledelsen lavede et oplæg, som vi diskuterede, men I ikke var helt enige. Dette værdisæt bygger videre på det, og det balancerer mellem hensynet til den enkelte medarbejder og fællesskabet. Det er delt op i, hvad ledelsen skal arbejde for, og hvad der er den enkeltes ansvar.

Beate: Jeg synes, at det er rigtig godt, at I lægger op til fleksibilitet for alle medarbejdergrupper, men også lægger vægt på den fysiske tilstedeværelse. Vi har brug for den ideudveksling, som der kan være over en kop kaffe. Også godt, at I arbejder for, at vi får gode fysiske faciliteter, for vi kunne godt blive bekymrede, når vi ser dette oplæg

sammen med, at vi hører om krav til fysisk fortætning. Det er meget vigtigt, at vi fortsat har rammer til at mødes fysisk og komme på arbejde. Der er også bekymring om mulighederne for sociale arrangementer efter indflytningen.

Daniel: Også glad for fleksibiliteten i det, hvor der lægges vægt på, at hjemmearbejde/tilstedeværelse aftales med nærmeste leder. Godt oplæg.

Beate: For at det fremadrettet skal fungere, så er det vigtigt, at alle har fokus på at få noteret i kalenderen, hvor de er

Helene: Vi har afventet en udmelding fra AU med retningslinjer om hjemme arbejde efter corona. Det er nu klart, at det kommer der ikke.

John: Skal man også skrive i kalenderen, hvis man arbejder hjemme?

Beate + Charlotte: det er vigtigt at skrive, hvor man er – både hjemme og ved fysisk tilstedeværelse. Også et telefonnummer.

Daniel: Det har også været oppe i FSU, at det som Helene sagde, at der ikke skal være mange rammer oppefra, det er op til det enkelte institut at tilrettelægge. Det bør tages op i LAMU, at der skal være udstyr i mødelokaler til, at der kan laves video-møder, om nogen kan deltage virtuelt på

Ole + Fleming: Det er ofte bedre at holde møder enten fysisk eller helt virtuelt.

Beate: DM har opstillet 10 punkter for, hvad vi som medarbejderrepræsentanter skal være opmærksomme på ift. hjemmearbejde. Sender dem rundt, så de kan komme med i referatet [*de er indsat nederst i referatet*].

Thomas: Tror det er vigtigt, at det registreres, hvor meget der arbejdes hjemme. Så vi kan være opmærksomme på, hvor meget folk bruger den nye mulighed.

Helene: Mener bestemt, at vi skal have meget fokus på en løbende dialog om og evaluering af, hvordan hjemmearbejdet/tilstedeværelsen fungerer, men ikke enig i, at vi skal opfinde nye registreringsmetoder.

Flemming: Det vil være noget, der skal aftales i dialog, det er ikke en rettighed, man får.

Charlotte: De nye rammer med fortætning kan give ekstra behov for hjemmearbejde med ro – det skal I være opmærksomme på.

Flemming: Hvordan synes I, at dette skal bringes ud til medarbejderne?

Beate: Synes, at det er oplagt, at det sendes rundt og bredes ud til medarbejderne. Folk er grundlæggende positive i forhold til oplægget, glade for fleksibilitet. Der skal være fokus på at få gode hjemmearbejdspladser.

Charlotte: Synes, at det skal sendes ud til alle på mail og så derefter op på fælles- eller tjenestestedsmøder.

Daniel: Også tages op i sektionerne.

Helene: Det skal op i institutforum 16/8 og derefter diskuteres med sektionslederne.

Flemming: Rettelser kan sendes til mig.

Herefter diskuteredes kort, at ledelsen skal være opmærksomme på at tydeligt markere bilag og andet materiale, hvis det er fortroligt og ikke til udsendelse i TR's bagland.

**9. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder systematisk opfølgning på psykisk APV (fra årshjulet) v/Ole Hertel**

Ole fremlægger sagsfremstilling om APV og spot-APV.

Beate: Der er behov for at følge trivslen tæt ifm. indflytningen, som vil være en udfordring for mange og en ekstra stressfaktor.

John+ Pia. Der kører APV (fysisk og psykisk sammen) hver 3. år. Det er planlagt til næste gang 2022.

Der er enighed om, at en ordinær APV i 2022 vil være god opfølgning på indflytningen. Desuden skal der løbende følges op på processen i indflytningsgrupperne

**10. Meddelelser fra HR v/Ole Hertel**

- Job i opslag/bilag eftersendes

Ole præsenterer fremsendte liste over stillinger i opslag.

- Job i pipeline v/viceinstitutterne/bilag eftersendes

Ikke noget i pipeline pga. ansættelsesstop. Kun midlertidige ansættelser som kokke til Zackenberg osv. Også en udfordring på laborantsiden i Silkeborg, som kan løses med midlertidig ansættelse

**11. Orientering fra de 3 tjenestesteder v/viceinstitutterne**

John: Udfordringer på laborantsiden i Silkeborg

Flemming: Sommerfest i fredags på Kalø, første gang siden nedlukning

Mikkel: I dialog med SILA omkring socialt arrangement efter sommeren.

**12. Eventuelt**

Thomas: Vi er blevet kontaktet af TV2 omkring indflytningen. Jeg fortæller om medarbejderaktiviteterne herfra. De vil gerne have Dekanen og en politiker med.



Arbejdes der regelmæssigt hjemmefra én dag om ugen eller oftere, skal hjemmearbejdspladsen indrettes arbejdsmiljømæssigt forsvarligt på lige vilkår med forholdene på arbejdspladsen. Kravene til hjemmearbejdspladsen er i så fald:

- Der skal være tilstrækkelig plads til hensigtsmæssige arbejdsstillinger og bevægelser
- Der skal være en arbejdsstol, der passer til medarbejderen
- Der skal være et bord, der passer til medarbejderen. Hæve-sænkebord er ikke et krav
- Der skal være plads til, at medarbejderen kan hvile armene på bordet foran tastaturet
- Skærmen skal typisk kunne stå cirka 50 cm fra brugerens øjne. Tastatur og skærm skal kunne adskilles
- Der skal være eksternt tastatur og mus
- Hvis arbejdet kræver særlig belysning, skal der være en skrivebordslampe
- Der skal være plads til nødvendigt udstyr, hjælpemidler og materialer

#### **Uanset varigheden af hjemmearbejdet:**

- Er arbejdsgiver ansvarlig for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Medarbejderen skal medvirke til at arbejde efter arbejdsgiverens anvisninger.
- Skal der udarbejdes en arbejdspladsvurdering (APV) for hjemmearbejde. Arbejdsmiljøorganisationen aftaler hvordan denne opgave varetages