

**APV-møde: LSU og LAMU
29. juni 2016
referat**

Mødeleder: Bjarke Paarup

Referent: Camilla Dimke

Dato: 29. juni 2016

Varighed: 09.00-11.00 (11.00-12.00 kun for LSU)

Tilstedeværende:

Anja Elley
Anne-Mette B. Christensen
Bjarke Paarup
Henning Høgh Laursen
Jytte Ringtved
Liselotte Malmgart
Mads Daugbjerg
Marie Vejrup Nielsen
Sita Malene Jensen
Theresa Ammann
Louise Søndergaard (observatør HR)
Gitte Pappe Ludvigsen (observatør HR)

Afbud:

Anne Line Dalsgård
Felix Riede
Rikke Bjørn Jensen
Rosa Magnusdottir
Thomas Schwarz Wentzer

Dagsordenspunkt:	Drøftelse og konklusion:	Opfølgning
Godkendelse af dagsorden	Dagsorden blev godkendt	
Opfølgning på referat	Referat fra møde d. 23. maj 2016: alle opgaver var løst	
Orientering: AU's personalepolitik	<p>Der er udsendt en revideret personalepolitik som omfatter alle ansatte på AU og udtrykker de grundlæggende principper for AU som arbejdsplads. Formålet med personalepolitikken er at skabe trivsel på arbejdspladsen og give alle ansatte indflydelse og de mest optimale arbejdsbetingelser.</p> <p>Personalepolitikken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Består nu af 8 normer og 9 delpolitikker, suppleret med tilhørende personaleadministrative retningslinjer • Er gjort enklere og kortere og er i højere grad holdnings- og værdibaseret med plads til lokal udmøntning • Er tilføjet politikker for arbejdsmiljø, ligestilling og mangfoldighed • Er tilgængelig på hjemmesiden i både en søgbar og printvenlig version • Kan tilgås via mobil og tablet • Findes på både dansk og engelsk. <p>Næstformand for LSU orienterede kort om arbejdet med den reviderede personalepolitik, hvor LSU og LAMU var høringsparter og indsendte høringsvar.</p> <p>I forbindelse med orienteringen drøftede LSU og LAMU kravene i forbindelse med bijob.</p> <p>Personalepolitikken vil indgå i arbejdet med APV-handleplanen.</p>	

<p>Gennemgang af arbejdsmiljøstatistikker for 2015 og 1.kvartal 2016</p>	<p>LAMU og LSU drøftede instituttets sygefraværstatistik for fastansatte og phd.er.</p> <p>Instituttet har fået skabt en praksis, hvor de ansatte ved at det er en mulighed at benytte sig af tilbuddet om psykologisk rådgivning. IKS er pt. det institut på AU som bruger flest ressourcer på psykologisk rådgivning. LSU og LAMU anså det som et positivt tegn at instituttet har fået skabt denne praksis, da det kan forebygge langtidssygemeldinger.</p> <p>Instituttet skal dog fortsat arbejde med hvordan langtidssygemeldinger pga. arbejdsrelateret stress kan forebygges.</p> <p>Pt. føres en meget lempelig politik omkring langtidssygemeldinger, da instituttet håber at sygemeldte medarbejdere vender tilbage til instituttet. Instituttet foretager sig ikke noget ansættelsesmæssigt, så længe der ydes sygerefusion. Både A og B siden ønsker at fortsætte denne politik så længe det er muligt, da det skaber tryghed blandt medarbejderne.</p>	
<p>APV 2016: Diskussion og udarbejdelse af handleplan</p>	<p>LSU og LAMU nedsatte en arbejdsgruppe som på baggrund af APV-rapporten og input fra afdelingerne og instituttets øvrige fora udarbejder et forslag til en handleplan. Arbejdsgruppen består af:</p> <p>Bjarke Paarup Marie Vejrup Nielsen Anne-Mette B. Christensen Theresa Ammann (er med på sidelinjen, da hun er på ph.d.-ophold i udlandet) Louise Søndergaard (observatør)</p> <p>De fem hovedarbejdstemaer er:</p> <p>Forebyggelse af stress</p>	

	<p>God ledelse i dagligdagen Anerkendelse, både kollegialt og fra ledelsen God omgangstone Arbejdsbelastning</p> <p>Derudover vil arbejdsgruppen overveje om Ph.d.-området skal have et særskilt punkt i handleplanen.</p> <p>LSU og LAMU drøftede kort APV-særkørslen for ph.d. området, men fandt den utilstrækkelig. Der var enighed om at den nuværende ph.d. organisering fungerer bedre end den tidligere, men der er stadig plads til forbedring. <u>Til handleplanen:</u> Der ønskes en klarere beskrivelse af de forskellige funktioner på ph.d.-området og en bedre kommunikationsstruktur.</p> <p>LSU og LAMU drøftede Vipomatic og arbejdstidsregnskabet og der var enighed om at implementeringen er en langsigtet læringsproces for både medarbejdere og ledelse. <u>Til handleplanen:</u> Der ønskes fokus på en forbedring af kommunikationen både omkring arbejdstidsaftalen og systemet. Der ønskes et møde/seminar for afdelingslederkredsen omkring opfølgning på timeregnskaber inden næste MUS-runde.</p> <p>Chikane og mobning blev drøftet herunder instituttets udmeldelse til alle ansatte om opfølgning herpå. <u>Til handleplanen:</u> Der ønskes udarbejdet en decideret politik på området som redegør for konsekvenser og muligheder for opfølgning.</p> <p>Det skal kommunikeres til afdelingslederne, at de kan få afdelingsvise særkørsler uden figur 3. Henvendelse herom skal ske til Jytte Ringtved.</p> <p>Arbejdsgruppen indkaldes til et arbejds møde i august. LSU og LAMU indkaldes til møde sidst i august, hvor udkast til handleplan</p>	<p>Jytte Ringtved og Camilla Dimke giver besked herom.</p> <p>Camilla Dimke indkalder via</p>
--	--	---

	<p>gennemgås og tilrettes før den sendes til kommentering i de øvrige fora på instituttet.</p>	Outlook
Evaluering af APV 2015-2016	<p>Der ønskes en klarere rammesætning omkring spørgsmålene, særligt spørgsmål vedrørende ledelse. Mange har i år gjort opmærksom på at spørgsmålene var for upræcise og handlede mere om generelle politiske spørgsmål end om alment dagligt arbejdsmiljø.</p> <p>Der var stor enighed om at det fungerede godt med arts specifikke spørgsmål. Denne proces ønskes gentaget næste gang.</p> <p>Deadline for indsendelse: 16. september 2016.</p>	Marie Vejrup Nielsen skriver et udkast.
Evt.	<p>LSU og LAMU skal i fremtiden have et kort resumé fra møderne i nyhedsbrevet med link til hjemmesiden hvor foraenes formål, arbejde og repræsentanter er beskrevet.</p> <p>Ph.d. området skal have en klumme i nyhedsbrevet i fremtiden, hvor enten ph.d. programlederne eller ph.d. repræsentanterne ved instituttets fora kan skrive information og nyheder.</p>	Camilla Dimke informerer Ph.d. programlederne og LAMU / LSU formænd om deadline for nyhedsbreve
Evaluering af lønforhandling	<p>Både A og B side takkede for en effektiv og fair proces med godt samarbejde.</p> <p>Til næste lønforhandling skal tilbagemeldingsskrivelsen laves om. Ved afslag har mange VIP fået den opfattelse, at det skyldes at forhandlingspartnerne ikke har fundet ansøgers arbejde relevant. I virkeligheden skyldes det fx et tidsmæssigt perspektiv. HR var åbne for en anden tilbagemeldingspolitik.</p> <p>Der skal arbejdes meget på udbredelse af kendskab til lokallønsaftalen og arbejdstidsaftalen. Formidling af lønforhandling til ansatte phd.er skal afklares og forbedres.</p>	Louise Søndergaard afklarer formidling via ph.d. skolen.

	<p>Både A og B siden ønsker at den samlede lønsum meldes ud tidligere. HR observatøren anbefalede at B-siden bringer dette til rektor niveau.</p> <p>Der er ikke behov for at sætte kriterier ved engangsvederlag generelt. Men det ønskes undersøgt om man evt. må sætte kriterier for undergrupper (fx Phd.er).</p> <p>B-siden ytrede ønske om en bredere fortolkning af C-tillæg og M-tillæg</p> <p>Sekretariatsleder ytrede ønske om at TAP lønforhandlingerne får omtale på lige fod med VIP i forbindelse med afslutning af lønforhandlingerne. TAP forhandlingerne er pt. meget nedtonet i hele forhandlingsprocessen.</p>	<p>Marie Vejrup Nielsen</p> <p>Louise Søndergaard undersøger</p>
Evt.	<p>Der afholdes i år informationsmøder for nye ansatte på instituttet. Der afholdes et møde for danske nyansatte og et møde for engelsksprogede nyansatte. Møderne afholdes af Bjarke og Liselotte med deltagelse sekretariatsleder og forskningskonsulent.</p>	