



**Møde den 5. januar 2016**  
**Frandsensalen, Nordre Ringgade 1, 8000 Aarhus C**  
**Fællesmøde hovedarbejds miljøudvalg og hovedsamarbejdsudvalg**

**Referat**

**Til stede:** Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Arnold Boon (ABOON), Johnny Laursen (JL), Allan Flyvbjerg (ALF), Niels Chr. Nielsen (NCN), Thomas Pallesen (TP), Per Dahl (PD), Aase Pedersen (AP), Anne Marie Bundsgaard (AMB), Helle Colding Seiersen (HCS), Bertha Beck Mortensen (BBM), Heidbra Jonsdottir (HJ), Bibiana Paluszewska (BP), Peter Kithler (PK), Anders K. Moestrup (AKM), Olav W. Bertelsen (OWB), Peter Holm Nielsen (PHN), Niels Relsted (NR), Steen Henrik Møller (SHM), Anja Zimmerdahl (AZ), Jørgen B. Jespersen (JBJ), Hans Peter Degn (HPD), Dorete Weysmann Jensen (DWJ), Per Højgaard Christensen (PHC), Anne L. Behnk (ALBE) samt under punkt 3 gæst Torben K. Jensen (TKJ) og gæst Anna Bager-Elsborg (ABAGER) fra Center for Undervisning og Læring.

**Fraværende:** Marianne Hokland, John Kapstadt, Ole Rahn og Mads Kristian Warming  
**Referent:** Dorrit Wedendahl

Dato: 28. januar 2016  
Sags nr.: 108180  
Ref: DEW

**Dagsorden:**

Side 1/7

- 1. Godkendelse af dagsorden**
- 2. Godkendelse af referat fra fællesmøde den 22. juni 2015**
- 3. Psykisk APV 2015-2016: godkendelse af spørgeskema og tidsplan**
- 4. AU personalepolitik**
- 5. Eventuelt**
- 6. Orientering til HSU om ændring i AU's udviklingskontrakt**

BBN indledte mødet med at byde velkommen til universitetsdirektør Arnold Boon, som er tiltrådt stillingen som universitetsdirektør 1. januar 2016.

- 1. Godkendelse af dagsorden**  
Dagsordenen blev godkendt
- 2. Godkendelse af referat fra fællesmøde den 22. juni 2015**  
Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

HCS spurgte, om det fortsat er planen at gennemføre medarbejdertrivselsundersøgelser (MTU) på AU, som nævnt i referatet i punkt 4.

BBN svarede, at det arbejdes der fortsat efter.

- 3. Psykiske APV 2015-2016: Godkendelse af spørgeskema og tidsplan**  
BBN bød velkommen til gæsterne fra Center for Undervisning og Læring, Torben K. Jensen og Anna Bager-Elsborg, som deltog under drøftelsen for at kunne besvare eventuelle spørgsmål i forhold til spørgeskema og tidsplan.



### **a) Godkendelse af spørgeskema**

BBN indledte med oplysning om, at spørgeskemaet har været i høring på fakulteterne og i administrationen, hvorefter følgegruppen for AU's psykiske APV har godkendt justeringer i spørgeskemaet.

Spørgeskemaet opfylder som ønsket en høj grad af sammenlignelighed med APV i 2012, og det har ca. 1/3 færre spørgsmål end i 2012.

BBN oplyste videre, at følgegruppen har godkendt og fundet en nedjustering af grænseværdien for spørgsmål vedrørende ledelse fra 20 til 10 forsvarlig. Nedjusteringen er sket efter ønske fra medarbejderne i høringen.

BBN bad herefter om bemærkninger til spørgeskemaet.

OWB udtrykte tilfredshed med spørgsmålene om, hvorfor medarbejderne arbejder mere end den aftalte arbejdstid.

Det blev derefter drøftet, hvorfor kommentarfelterne er udeladt i spørgeskemaet. BBN oplyste, at beslutningen herom blev truffet af HAMU-HSU på mødet den 22. juni 2016. BBN og flere medlemmer gjorde opmærksom på, at beslutningen var i sammenhæng med den nye opfølgingsplan/proces, om at resultaterne fra APV-spørgeskemaet drøftes og uddybes i lokale dialogmøder. Dialogmøderne skal sikre, at medarbejderne har mulighed for at uddybe deres besvarelser og kvalificere resultaterne sammen.

Der var enighed om vigtigheden af tydeligt at kommunikere muligheden for uddybning i de efterfølgende dialogmøder, og det blev besluttet at indsætte en præcisering i spørgeskemaet.

ALBE oplyste supplerende, at der holdes temamøder i uge 9, hvor AMO, SU og ledere bl.a. bliver klædt på til at holde dialogmøder.

AMB rejste spørgsmål om, hvordan tidsbegrænsede ansatte TAP-medarbejdere skulle svare på/hvordan svar skulle tolkes på spørgsmålet "Er din ansættelse afhængig af, at du hjemhenter eksterne midler (fx fra forskningsfonde)?" (side 4 i spørgeskemaet). AMB anførte, at mange TAP-medarbejdere sandsynligvis opfatter deres ansættelse afhængig af, at der hjemhentes eksterne midler, men i mange tilfælde vil være afhængig af at midler hjemhentes af en videnskabelig medarbejder.

TKJ svarede, at da spørgsmålet blev stillet direkte ("du hjemhenter") forventes en TAP-medarbejder, der ikke hjemhenter eksterne midler, at svare ved ikke/ikke relevant.



BP bemærkede, at flere TAP-medarbejdere er inddraget i ansøgninger om hjemhentning af eksterne midler og følte sig medansvarlige derfor.

Efter flere forslag til tekstændringer blev det besluttet, at det individuelle niveau i spørgsmålet skal bibeholdes. TKJ fik mandat til at formulere alternative formuleringer af spørgsmålet/svarmulighederne. Disse formuleringer testes blandt en lille gruppe VIP og TAP, og på baggrund af disse test vælger Center for Undervisning og Læring den mest hensigtsmæssige formulering.

HJ spurgte om, hvorfor de administrative medarbejdere på fakulteterne alene fik stillet spørgsmål om samarbejde med det administrative center og samarbejdet mellem institutter/centre og fakultetsniveau og ikke spørgsmål om samarbejdet til VD-områderne, således at samarbejdet i hele samarbejds kæden belyses. (side 10 i spørgeskemaet).

ABAGER og JL oplyste, at begrundelsen er, at det er ønsket, at samarbejdsfladen skal være tæt på/være relevant. Svar om samarbejde ønskes at være baseret på erfaringer.

Flere medlemmer gav udtryk for, at hele samarbejdsfladen er relevant, og at det er ønskeligt, at der er symmetri i spørgsmålene til de administrative medarbejdere, således at der gives mulighed til alle med administrative opgaver for at svare på spørgsmål om opfattelsen af samarbejdet i hele "samarbejds kæden".

BBN konkluderede, at der udarbejdes et yderligere spørgsmål til TAP med administrative opgaver på fakulteterne om opfattelsen af samarbejdet til VD-områderne. CUL er ansvarlig herfor.

DWJ spurgte om, hvorvidt de specifikke (lokale) spørgsmål til enhedsadministrationen vedr. flere geografier/fysiske placeringer også er relevant for de fakulteter, som har institutter, der er delt på "flere geografier".

ALBE oplyste, at spørgsmål herom ikke er ønsket medtaget i de lokale spørgsmål på fakulteter, som har geografisk delte institutter, og at den lokale beslutning derom er respekteret.

BBN fastslog, at HAMU-HSU respekterer de besluttede lokale spørgsmål. TKJ oplyste supplerende, at de lokale spørgsmål har undergået spørgeskemateknisk kvalitetssikring, men indholdet i selve spørgsmålet besluttes af det enkelte fakultet.

BBN konkluderede samlet, at HAMU-HSU godkendte spørgeskemaet med følgende ændringer:

- en præcisering/tydeliggørelse om muligheden for uddybende dialogmøder i op-



følgningen

Side 4/7

- en ændret formuleringen af spørgsmålet/svarmulighederne i spørgsmålet til TAP-medarbejdere om ”ansættelse er afhængig af, om du hjemhenter eksterne midler. TKJ fik mandat til at ændre formuleringen.

- at der udarbejdes yderligere et spørgsmål til TAP med administrative opgaver på institutter/centre om opfattelsen af samarbejdet til VD-områderne.

### **b) Godkendelse af tidsplan**

BBN ridsede tidsplanens hovedpunkter op. I uge 19 foreligger rapporterne, og de sendes til universitetsledelsen og HAMU-HSU. I uge 19 holdes fællesmøde i HAMU-HSU, hvor der skal fastsættes 3-4 temaer, som AU skal rapportere på. I uge 9, den 29. februar eller 1. marts, er der mulighed for AMO, SU og ledere at deltage i temamøde om opfølgningen på APV, herunder dialogmøderne.

HAMU-HSU godkendte tidsplanen med bemærkning fra JBJ om, at det til næste APV er ønskeligt, at offentliggørelse af resultater ikke ligger så tæt på sommerferiens begyndelse, som det er tilfældet i planen for 2016.

### **c) Oversigt over opfølgingsforløb**

HAMU-HSU tog oversigten over opfølgingsforløbet for APV med fire faser samt det kontinuerlige arbejde med arbejdsmiljøet til efterretning.

I fasen med indsatser indgår MUS, GRUS (gruppeudviklingssamtale) og LUS (lederudviklingssamtale).

HJ spurgte om, der på AU er erfaringer med GRUS.

HCS, PD og TP fortalte, at de havde positive erfaringer med GRUS. TP nævnte, at det f.eks. havde fungeret godt med GRUS for postdocs med fokus på kompetencekrav til stillinger på lektorniveau. HCS nævnte også fælles fokus på kompetencer og fælles viden om behov for kompetenceudvikling i teamet/gruppen som en positiv gevinst ved GRUS.

PD foreslog, at erfaringer med GRUS kommer til at indgå i HSU's årlige erfaringsopsamling på MUS. (efter HSU's årsplan 2016 dagsordensat på HSU's møde 30. juni 2016).

ALBE oplyste, at GRUS bliver anvendt forskelligt i forskellige enheder, og at der er udarbejdet vejledningsmateriale til GRUS, som kan anvendes.

BBN konkluderede, at der var tilslutning til, at der sker opsamling på erfaringer



med GRUS samtidig med HSU's erfaringsopsamling på MUS i 2016.

Side 5/7

#### 4. AU personalepolitik

BBN skitserede kort arbejdsforløbet med revisionen af personalepolitikken, som HSU's arbejdsgruppe har gennemført og med inddragelse af HAMU i udarbejdelsen af delpolitikken for arbejdsmiljø.

Den reviderede personalepolitik er blevet mere holdningsbaseret, og administrative procedurebeskrivelser og beskrivelse af love og regler er taget ud.

BBN oplyste, at der på HAMU-møde den 12. november 2015 under drøftelsen af udkastet til delpolitik for arbejdsmiljø blev rejst spørgsmål om hvorvidt "delpolitik for arbejdsmiljø" skulle ændres til "arbejdsmiljøpolitik".

BBN oplyste endvidere, at baggrunden for at sende den reviderede personalepolitik i høring, er et ønske om at sikre den bedst mulige forankring af personalepolitikken, da evalueringen af den gamle personalepolitik havde vist, at kendskabet til politikken er begrænset.

BBN bad om bemærkninger til spørgsmålet om brug af ordene delpolitik/politik og bemærkninger til høringen.

Der blev udtalt støtte til at anvende både "delpolitik" (OWB, HPD) og "politik" (BBM, DWJ) i overskrifterne. Der var enighed om, at der skulle bruges samme ordvalg i alle overskrifter, og at det gerne skulle signaleres, at der er tale om en samlet personalepolitik.

OWB foreslog med baggrund deri at slette "Delpolitik for" i alle overskrifter. HAMU-HSU tilsluttede sig dette forslag.

HAMU-HSU tilsluttede sig desuden, at den reviderede personalepolitik sendes i høring.

JBJ foreslog, at der i "Arbejdsmiljø", andet punkt under mål tilføjes ordet sundhed. Der var tilslutning hertil.

BBN konkluderede, at det udarbejdede udkast ændres således, at i alle overskrifter slettes "Delpolitik for". Afsnittet om arbejdsmiljø tilføjes ordet sundhed i andet punkt under mål, og at udkastet til personalepolitik sendes i høring med disse ændringer.

PD bemærkede til høringen, at der mangler at blive fastsat nogle høringssvarfrister.

ALBE oplyste, at der er udarbejdet en tidsplan for høringen, og det blev aftalt, at





BBN oplyste, at AU's bestyrelsen har drøftet ændringen, og besluttet at nye indikatorer skal ligge i forlængelse af AU's allerede vedtagne strategiske satsninger og igangsatte aktiviteter.

Der arbejdes pt. med tre temaer:

- udbud af yderligere diplomingeniøruddannelser i Herning- rettet mod det lokale erhvervsliv
- AU Hernings erhvervsrettede aktiviteter – studerende i praktik/specialeforløb i små og mellemstore virksomheder
- samspil med og bidrag til Alexandra Instituttet, som er et Godkendt Teknologisk Serviceinstitut (GTS-institut).

Udkast skal afleveres til ministeriet 1. februar 2016.

Flere HSU-medlemmer bemærkede, at AU har regionale "vidensaktiviteter" flere steder i Danmark, men at AU er et internationalt universitet. SHM gjorde opmærksom på Forskerparken "Agro Business Park" og planerne om Appels data-center i Foulum, som mulige temaer i det nye pligtige mål.

BBN fastslog, at der er tale om en mindre justering, og at der vil blive set på helheden i fastlæggelsen af det nye mål.