

REFERAT Lokal arbejdsmiljøudvalg (LAU) på IMT d. 24-03-2023

Mødedato Fredag d. 24. marts 2023 kl. 09:00

Mødested Se kalenderinvitation

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden..... 3

Samarbejdsprojekt..... 4

Status på handleplaner for APV..... 5

Rammer vedr. tildeling af kontorer og kontorarbejdspladser på IMT..... 6

Orienteringer..... 8

Evt..... 9

Referat..... 10

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Punkt 2: Samarbejdsprojekt

Fredag den 10. marts 2023 præsenterede Trolle og Kunze deres resultater fra instituttets samarbejdsundersøgelse for hele IMT. Herefter har styregruppen holdt et opfølgende møde mandag den 13. marts, hvor det blev besluttet, at der er behov for at nedsætte en opfølgningsgruppe for samarbejdsprojektet. Opfølgningsgruppen har til opgave at følge op på den kommende proces, som vil blive igangsat foranlediget af samarbejdsprojektet. Styregruppen bestod af følgende medlemmer:

LAU: Erling Jelsøe

LSU: Janne Glerup, Morten Vest Hansen

IR: Sidsel Lond Grosen, Alexandra Jønsson, Bente Larsen

Ledelse: Andreas, Hermod

I opfølgningsgruppen vil der indgå 2-3 medlemmer fra hvert organ (LAU, LSU, IR) sammen med institutledelsen; Andreas, Hermod og Camilla. Derudover vil der være deltager fra HR.

Har LAU/LSU ønsker til ændringer ift. de nuværende medlemmer?

Punkt 3: Status på handleplaner for APV

Den 22. februar 2023 afholdte LAU møde vedr. APV. I den forbindelse er følgende dokument oprettet til brug for arbejde med handleplaner: [APV opfølgning - handleplaner](#) (er også vedlagt som bilag 1) - inden de registreres i Teams.

LAU/LSU drøfter status på handleplaner for APV og videre opfølgning herfra - herunder evt. overlap med handleplaner fra samarbejdsprojekt.

Dokumentet vedrørende den kvalitative opfølgning på APV'en fra AMR er vedlagt som bilag 2 - vær opmærksom på at dokumentet er fortroligt og ikke må deles.

Bilag

APV opfølgning - handleplaner.docx

Punkt 4: Rammer vedr. tildeling af kontorer og kontorarbejdspladser på IMT

Baggrund:

Lokal- og arbejdsmiljøudvalgene på IMT har drøftet hvordan instituttet bedst muligt kan anvende de fysiske rammer, der er til rådighed for kontorarbejdspladser og hvilke rimelige principper der kan lægges til grund for tildelingen af kontorer og arbejdspladser i fælleskontorer.

Antallet af årsværk på instituttet har gennem de seneste år været relativt stabilt – men med forskydninger mellem de faglige miljøer. Der har ligeledes været en bevægelse med flere ansatte på nedsat tid, seniorordninger og emeritiaftaler. Den bygningsmasse, der stilles til rådighed for IMT er ligeledes stabil – men vurderinger af behov og faktisk anvendelse indgår løbende i overvejelserne vedr. mulighed for besparelser.

Der vurderes ligeledes at være behov for tydeliggørelse af arbejdspladsvilkårene for Ph.d.-stipendiater – særligt for studerende, der ikke har afsluttet arbejdet med afhandlingen efter stillingsophør.

Tildeling og faktisk benyttelse af arbejdspladser:

Italesættelsen af tildeling af arbejdspladser er aktuelt alene funderet på ansættelse og stillingskategori:

- TAP arbejder langt overvejende i sekretariatskontorer – typisk med 4-5 arbejdspladser
- FASTVIP: professorer, lektorer og adjunkter søges tildelt egne kontorer
- Ph.d.-stipendiater, postdoc og videnskabelige assistenter søges tildelt i kontorfællesskaber/lounges
- Emeriti søger fællesskab med en FASTVIP-kollega – eller i særlige tilfælde og hvor muligheden foreligger i kontorfællesskaber/lounges
- Eksterne lektorer søges tildelt kontorfællesskaber i lounges

Det har hidtil ikke indgået i vurderingerne, i hvilken udstrækning ansættelsesgrad og/eller faktisk benyttelse af kontorer skal lægges til grund for kontor- og pladsfordeling. Det er imidlertid åbenlyst, at der efter Corona-nedlukningerne er sket en øget anvendelse af hjemmearbejdsdage – både for VIP og TAP – og dermed mindre tilstedevær på arbejdspladsen/ringere udnyttelsesgrad.

Mange arbejdspladser – både i den offentlige og private sektor – har taget konsekvensen og reduceret antallet af fysiske arbejdspladser, så dette modsvarer det faktiske behov – med den konsekvens, at der oprettes clean-desk pladser.

Det ønskes drøftet, hvordan fremmødekulturen styrkes til gavn for overvejende dagligt fremmøde, samarbejde på arbejdspladsen, større tilgængelighed og socialt fællesskab. Et overordnet princip for tildeling af kontorer kunne være, at forudsætningen for eget kontor er, at den overvejende del af arbejdstiden lægges på arbejdspladsen.

Kontortildeling:

Følgende principper foreslås anvendt ved fuldtidsansættelse:

- TAP – overvejende kontorfællesskaber/lounges 4-5 personer
- FASTVIP – professorer, lektorer, adjunkter søges tildelt eget kontor

- Ph.d.-stipendiater, postdoc og videnskabelige assistenter søges tildelt i kontorfællesskaber/lounges
- Emeriti søger fællesskab med en FASTVIP-kollega – eller i særlige tilfælde og hvor muligheden foreligger i kontorfællesskaber/lounges
- Eksterne lektorer søges tildelt kontorfællesskaber i lounges

Særlige forhold:

VIP - Lav ansættelsesgrad.

Ved ansættelsesgrad på mindre end 50 % - tildeles delekontor

Emeriti

Søger kontorfællesskab med kollega - – eller i særlige tilfælde og hvor muligheden foreligger - i kontorfællesskaber/lounges

Ph.d.

Ph.d.-studerende, der ikke har færdiggjort afhandlingen ved afslutning af stipendieperioden, kan søge om fortsat brug af plads i lounge. Aftaler indgås for ét semester af gangen. Aftale indgås med Ph.d.-koordinator

Ph.d.-stipendiater, der påregner meget begrænset anvendelse og fremmøde drøfter behovet med Ph.d.-koordinator, og der aftales løsning i det konkrete tilfælde

Erhvervs-Ph.d.-stipendiater, der har arbejdsplads stillet til rådighed af virksomheden og som påregner begrænset tilstedeværelse på universitetet drøfter behovet med Ph.d.-koordinator, og der aftales løsning i det konkrete tilfælde

Punkt 5: Orienteringer

a. Udskydelse af årets lønforhandlinger

HR har sendt følgende information ud den 6. marts 2023:

På Roskilde Universitet har vi i mange år haft en god proces omkring de årlige lønforhandlinger, som vi ser som et fast element i den lokale løndannelse på universitetet. På grund af den fortsat ukendte økonomiske situation med en manglende finanslov for 2023 og deraf fortsat manglende budget for universitetet, har ledelsen i samråd med medarbejdersiden i HSU besluttet at udskyde årets lønforhandlinger til efteråret 2023, så vi har et sikkert grundlag at tage disse forhandlinger ud fra.

Der er i HSU enighed om, at vi med denne udskydelse kun flytter perioden for lønforhandling, men i udgangspunktet fastholder den aftalte køreplan, kriterier og rammerne for forhandlingerne, samt at tildelte tillæg fortsat vil være gældende fra 1. januar 2023. Der vil på et senere tidspunkt blive indkaldt til et nyt kick-off for lønforhandlinger, forventeligt i august 2023.

b. Status på sektionsledelse

Dekanen giver en kort status på sektionsledelse på IMT.

Punkt 6: Evt.

Punkt 7: Referat

Referat fra fællesmøde LAU/LSU

Deltagere: Andreas de Neergaard, Hermod Ringgaard, Camilla Schmidt, Morten Vest Hansen, Klaus T. Nielsen, Kirsten Habo, Benedicte Fleron, Peter Busch-Jensen, Erling Jelsøe og Rebekka Knudsen (referent).

Afbud: Janne Gleerup og Sabina Pultz.

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

Punkt 2: Samarbejdsprojekt

Dekanen orienterede først om det seneste møde i styregruppen, hvor det blev besluttet, at styregruppen nu overgår til at være en opfølgningsgruppe. Fra LAU/LSU ønsker de nuværende medlemmer at fastholde deres pladser, mens der ønskes yderligere to medlemmer – fra LAU vælges Kirsten Habo og fra LSU vælges en ekstra VIP-TR, som besluttet hurtigst muligt efter mødet. (efter mødet er det oplyst, at det er Peter Busch-Jensen).

Der indkaldes til møde snarest muligt efter påske, hvor så mange som muligt af medlemmerne fra opfølgningsgruppen kan deltage.

Punkt 3: Status på handleplaner for APV

På seneste LAU-møde fremlagde AMR resultater fra den kvalitative opfølgning på APV'en. På baggrund af disse påbegyndte LAU et dokument vedr. handleplaner for APV'en på IMT. LAU/LSU drøftede overlap ift. samarbejdsprojektet, og besluttede at holde fokus i LAU på de punkter, som ikke følges op gennem samarbejdsprojektet. Her identificerede udvalgte følgende:

- Fysisk arbejdsmiljø
- Arbejdsintensitet
- Kollegiale fællesskaber

LAU går videre med de sidste evt. rettelser til handleplanerne, inden de bliver tastet i HR's Teams system, som udgør årets afrapportering, når de er godkendt af LAU.

Punkt 4: Rammer vedr. tildeling af kontorer og kontorarbejdspladser på IMT

Der har været en nedsat en arbejdsgruppe, som har mødtes én gang. Oplægget er udarbejdet på baggrund af dette møde. Her blev det bl.a. drøftet, at det skulle forbi ph.d.-skolen, hvilket sker opfølgende. Som udgangspunkt var LAU/LSU positive omkring oplægget, men drøftede følgende temaer:

- Særlig opmærksomhed ift. TAP: Nogle af dem der bruger deres kontorer mest, er også dem der sidder i kontorfællesskaber – og samtidig også en gruppe hvor APV'en afspejler problemer ift. støj.
- Sekretariatslederens rolle ift. tildeling af kontorer: Opmærksomhed på at det er et område, som folk oplever som vigtigt – og det derfor kan være "sprængfarligt" at lade en anden sidde med opgaven.

- Udnyttelse af de åbne områder i 03: Det opleves, at nogle områder desværre ikke benyttes efter hensigten. Særligt benyttes områder kun af en enkelt gruppe ad gangen. I 07 findes positive oplevelser ift. åbne rum, hvor flere forskellige grupper af studerende sidder. En ide kunne være at kigge på indretningen i 03, og om man kan gøre noget anderledes, for at skabe mere studenterliv.
- Aflastningskontorer for dem der sidder i fælleskontorer: Bedre muligheder for at kunne booke rum eller fx en boks, hvor man kan gå hen, hvis man skal have et møde – eller fortrolige samtaler. Det har tidligere været drøftet, om man kan udnytte 09.2, som pt. ikke benyttes, så man havde 2-3 lokaler, som kunne bookes til Teams-møder. Det er derfor en målsætning for instituttet at etablere aflastningskontorer.
- Tilstedeværelseskultur ift. det kollegiale: Nogle steder opleves det, at temperaturen er for lav lige nu, hvilket også har haft betydning ift. tilstedeværelse. Drøftelserne ift. tilstedeværelse i de forskellige fagmiljøer tages også lokalt i de forskellige miljøer løbende. Der er desuden lavet et initiativ ift. undervisningsfri mellem kl. 12-13, som forhåbentlig kan være med til at skabe miljø i de forskellige forskningsgrupper.
- Forslag til ændringer i dokumentet:
 - Skrive tydeligt frem, at de berørte miljøer høres som det første, selvom det er ledelsen, der tager den endelige beslutning ift. hvor folk skal placeres – skrives ind i papiret.
 - Forslag om at postdoc skal have samme rettigheder som adjunkter. Forslaget blev drøftet af udvalget, men er svært at implementere grundet håndtering i praksis – uden at det medfører en forringelse af adjunkternes vilkår i papiret.
 - "Søger bedst mulige pladsforhold" tilføjes som sætning i afsnittet om tildeling og faktisk benyttelse af arbejdspladser.

På baggrund af disse ændringer revideres oplægget og papiret i skriftlig høring hos LAU/LSU. Oplægget sendes til evt. kommentering i Ph.d.-skolen og Institutrådet.

Punkt 5: Orienteringer

- Udskydelse af årets lønforhandlinger:** Dekanen informerede om, at årets lønforhandlinger er udskudt til efteråret.
- Status på sektionsledelse:** Dekanen informerede om status på sektionsledelse. INM kører med 4 sektioner, hvilket ligner den struktur de har nu, men flere timer i arbejdet samt uddelegering af MUS. IKH arbejder mod en struktur med 3 sektioner og forskergrupper derunder, af forskellig størrelse. På IMT er der fortsat dialog i Forskningsudvalget om den bedste model for IMT. I den forbindelse blev der fra TAP-TR opfordret til, at man så tidligt som muligt tænker over omfanget af administrativ understøttelse, hvis det skal være en del af en ny struktur med sektionsledelse.

Punkt 6: Evt.