

Møde den: 08.04.2013  
Musehullet  
LAMU/LSU

Til stede: Jørgen Skibsted (JSKIB), Peter Hald (PH), JOAN (JOAN), Bente Olsen (BEO), Charlotte Illum Nielsen (CIN) Niels Pind (PIND), Annette L. Pedersen (AP), Jeanette Dandanell (JDA), Mille Kryger (MK), Frank Jensen (FRJ), Ib Johannsen (IBJ), Jens Wejlby Clausen (JWC), Jens Christian Kondrup (JCK)  
Fraværende: Henrik Helligsø Jensen (HHJ), Arne Nygaard (NYG)

1. Orientering om lønforhandling (LSU)
2. Opfølgning på psykisk apv – arbejdsgrupper
  - 2.1 Sexchikane, mobning, vold
  - 2.2 Konflikthåndtering for ph.d.er
  - 2.3 Anerkendelse og fællesskab
    - 2.3.1 Stress
  - 2.4 Anerkendelse
  - 2.5 Anerkendelse af succes
    - 2.5.1 Anerkendelse af kandidat-/ph.d.-produktion
    - 2.5.2 VIP-gruppen
  - 2.6 iNANO + Pavillon
  - 2.7 ECTS-point for foredragsdeltagelse
  - 2.8 MUS samtaler
  - 2.9 Bedre information om lokale- og undervisningsfordeling
  - 2.10 Handlingsplaner - ramme
3. Evt.

Jens W. Clausen

Dato: 17. april 2013  
Ref: jwc

Side 1/5

## 1. Orientering om lønforhandling (LSU)

IBJ: Orientering om den igangværende lønforhandlingsproces. Datoer for forhandling er fastsat. Yderligere informationer om processen kan ses på:

<http://chem.au.dk/aktuelt/nyhed/artikel/loenforhandlinger-starter-i-april/>

## 2. Opfølgning på psykisk apv – arbejdsgrupper

IBJ: Vigtigt, at vi i dag får lagt os fast på nogle handlingsplaner. Vigtigt, at alle niveauer er en del af processen fra individ over gruppe og ledere til organisationen. Det, der i denne proces forkortes IGLO (individ, gruppe, leder, organisation).

## 2.1 Sexchikane, mobning, vold

Handlingsplanen ligger under "Sikkerhed på hjemmesiden". Men den burde måske også fremhæves på medarbejdersiden.

PH: Vil foreslå, at vi får skrevet en tydelig ramme om, hvad vi accepterer og ikke accepterer. Da separate handlingsplaner, der er næsten identiske blot vil drukne.

JWC: Enig.

Det vedtages at fastholde den øge synliggørelse, men ikke udarbejde separate handlingsplaner for hvert emne.

## 2.2 Konflikt håndtering for ph.d.er

MK: Vil være relevant for ph.d., men ikke noget, der har været diskuteret på ph.d. mødet sidste uge.

IBJ: Foreslår, at vi tilbyder samme kursus som laboranterne lige har haft, og været glade for.

I: Tage ansvar for sig selv og kolleger.

G: Diskutere emnet og ikke mindst det, at det, der for en er sjov, men for en anden en mobning.

L: Tydeliggør og betragt som et vigtigt emne.

O: Tydeliggør emnet

## 2.3 Anerkendelse og fællesskab

### 2.3.1 Stress

*Stresshåndteringskurser: forslag om at der holdes fælles kursus for VIP'er og ph.d.'ere. TAP-kurset holdes særskilt.*

- JSKIB m.fl.: Nej, ikke en god idé med fælles VIP/ph.d.-kursus. Ønske om mulighed for at kunne diskutere med jævnbyrdige. Emner vil blive holdt tilbage pga. vejleder/elev-forholdet.
- JSKIB: Man får gode værktøjer gennem stresshåndteringskurset. Andre ting skal ledelsen ind over for at ændre.

JCK: Væsentligt, at der sættes ind tidligere ift. stress i stedet for at symptombehandle. Større aflastning af den enkelte VIP, så der er bedre tid til kreativitet.

- JWC: Der er ansat en videnskabelig koordinator til at aflaste/sparre med VIP'erne. Hvis man skal ændre arbejdsvilkår for VIP'erne skal der arbejdes politisk for at skabe bedre rammebetingelser.
- IBJ: Ikke muligt at give løn efter ydelse p.t. Der er kun den samme lønsum, så hvis man giver til én stilling, tager man fra en anden. Man kan se på at udnytte pengeposen bedre, og også forsøge at omvende den eksisterende kultur til at man glædes over andres succes fremfor at føle tab over egen manglende succes (f.eks. ved fondsansøgninger).

CIN: Husk, individniveauet i IGLO-modellen. Det er vigtigt først og fremmest at lære sine egne stresssignaler at kende, og man må gøre brug af sin nærmeste leder til evt. at disponere opgaverne.

- IBJ: Det er ledelsens ansvar at sætte rammerne. Hvad kan vi gøre for at mindske det individuelle stressniveau? Det er et punkt til behandling. Der nedsættes en gruppe bestående af Jens Kondrup, Mille Kryger (evt. andre?).
- CIN: Der vil være en pointe i at løfte organiseringen af stresshåndteringskurserne op på organisationsniveau i stedet for ledelsesniveau, da andre institutter også vil efterspørge kurser.

MK: Tydeliggørelse af forventninger/krav til de ph.d.-studerende og deres studieforløb.

JCK: Stress er godt til at opnå nogle mål og få succes, men det koster på det personlige plan. Instituttet kører godt fagligt set. Ibs ansvar er at synliggøre problemerne. Er bekymret for den videnskabelige frihed og kreativitet.

Travlhed/stress har menneskelige omkostninger.

- IBJ: For forskere er en arbejdsuge på 37t/uge uopnåeligt. Vi bør i stedet fokusere på der, hvor folk har problemer, f.eks. for ph.d.-studerende ift. manglende forventningsafstemning med vejleder.

JWC: Definitionen af stress er vigtig: stress = sygdomstilstanden. Andre niveauer bør defineres som "god og dårlig travlhed". Det gør det lettere at forholde sig til den konkrete situation og handle på det. Og man undgår at der går inflation i ordet "stress".

## 2.4 Anerkendelse

BEO: ønske fra laboranterne om også at få evalueret deres undervisning på kurserne, når de studerende giver deres evaluering af kurserne.

MK: svarprocenten er meget lav, og derfor måske ikke meget værd.

- PH/MK: Besvarelse foregår nu elektronisk, hvilket betyder at mange ikke udfylder skemaerne i forhold til tidligere, hvor de blev udfyldt i undervisningslokalet.
  - o JSKIB: Synes at vi skal afvente erfaringer med det nye system

- PIND: der laves ikke evalueringer efter 3. kvarter pga. nyt system. Håber på at det kører efter 4. kvarter.
- JDA: Det skulle blive muligt i det nye system for instituttet selv at vælge nogle af spørgsmålene.
- PH: Forslag om kortere evalueringer, evt. med gradvis sortering så kun utilfredse behøver at udfylde skema i dybden. Burde sikre flere svar.

Kommentar til IGLO: gruppeniveau – anerkendelse kollega-kollega imellem, ph.d.-ph.d. imellem, osv.

## 2.5 **Anerkendelse af succes**

*Forslag: Ekstra fokus på andre end funding og publicering som succeskriterier.*

FRJ: Vurderingen af hvad der er ekstraordinært og skal tildeles særlig opmærksomhed, kan være et farligt minifelt at begive sig ud i.

- JCK: Der er en fare for at TAP'erne glemmes.
- IBJ: Man kan godt anerkende og udbrede at f.eks. værkstedet har produceret en given genstand til et forskningsprojekt.

### 2.5.1 **Anerkendelse af kandidat-/ph.d.-produktion**

IBJ: Annonceringen af ph.d.-afhandlinger på hjemmesiden er gået i stå. Den skal tages fat på igen.

### 2.5.2 **VIP-gruppen**

*Forslag: 1 lærerseminar om året med obligatorisk deltagelse*

FRJ: Det vil være i praksis være (næsten) umuligt at samle alle selvom dato udmeldes i god tid.

- IBJ: Det er lykkedes på Datalogi, så det burde også kunne lade sig gøre her.

MK: Forslag til emne: uddannelse af vejledere. Unge nyansatte ser mere sig selv som forskere end som vejledere.

- IBJ: Den obligatoriske uddannelse for forskningsledere bør kunne dække dette. Lærergruppen skal planlægge seminar dagene.

## 2.6 **iNANO + Pavillon**

*Fastholdelse af oplevet tilknytning til instituttet*

PH: en tunnel eller fodgængerovergang vil være et god idé også sikkerhedsmæssigt med alt det der transporteres over vejen af kemikalier, udstyr osv.

- JWC: Ikke umiddelbart realistisk, men ønskeligt.

### Skærme

FRJ: Kan vi tænde for dem eller pille dem ned? Det ser ringe ud som de står nu.

- PH: Brandtilsynet arbejder stadig på sagen. De må ikke tændes som det er nu.
- JWC: Vi presser på for at få en afklaring. Men den ligger hos Aarhus Brandvæsen og de har åbenbart ikke travlt. Vi undersøger om det kan lade sig gøre at trække signal til pc-skærme i pavillon og iNANO, så de ansatte der også får vores skærmoplysninger.

### 2.7 ECTS-point for foredragsdeltagelse

MK: points er ikke strengt nødvendige. Gerne flere interne foredrag og på faste dage.

IBJ: Vil lægge vægt på at starte interne foredrag op. De eksisterende kollokvier afholdes allerede på faste ugedage.

JCK: ser gerne at TAP'erne opfordres til at deltage.

### 2.8 MUS samtaler

IBJ: kursus i MUS-samtaler for ledere forventes i september. Det skulle være et stærkt forbedret elektronisk system. Instituttet var testpilot på det første system, som bestemt ikke var tilfredsstillende elektronisk set.

### 2.9 Bedre information om lokale- og undervisningsfordeling

PIND: studiekontoret arbejder på sagen. Christian Ramsing er opmærksom på sagen og hvilke problemer det skaber hos os.

### 2.10 Handlingsplaner - ramme

Skal være færdige 1. maj.

- CIN: handlingsplanen bør sendes til høring hos alle medarbejdere.
- JWC: Forslag om at kommentarer til udkastet fra udvalget er i hus inden næste institutinformationsmøde som ligger d. 18/4, hvor det så kan præsenteres af Ib.
- Ib: Alternativt skal det præsenteres på mødet i overheadform, og derefter sendes til høring hos medarbejderne.

### 3. Evt.