

Møde den: 09. april 2025, kl. 11.30–12.00

Lokalt samarbejdsudvalgsmøde (LSU)

Institut for Folkesundhed

Mødelokale: Online Teamsmøde

Deltagere: Michael Baggesen Klitgaard, Annette Bachmann, Christine Cramer, Cecilia Ramlau-Hansen, Vivi Schlünssen, Søren K. Kjærgaard, Marianne Pedersen, Bodil Hammer Bech, Vibeke Heitmann Gutzke, Ulrika Enemark, Lone Sand Simonsen, Thomas Munk Laursen, Bo Martin Bibby (observatør)

Afbud fra: Mette Vinther Skriver

Referent: HR-partner Annett Bülow Højgaard

1. Overflytning af medarbejdere tilknyttet fire projekter på Klinisk Epidemiologisk Afdeling

Orientering v/Michael Baggesen Klitgaard

Michael startede med at forklare, at baggrunden for overflytningen af medarbejdere tilknyttet fire projekter på Institut for Klinisk Medicin, Klinisk Epidemiologisk Afdeling (KEA) er overflytningen af Center for Registerforskning (NCR) fra Business and Social Sciences til Health. På overflytningstidspunktet var der allerede igangsat en rekrutteringsproces af en professor til NCR som Institut for Folkesundhed dermed overtog. Den proces resulterede i, at Oleguer Plana Ripoll blev tilbudt professoratet og takke ja til stillingen. Oleguer er ansat på KEA og har fire forskningsprojekter som følger hans ansættelse, hvilket betyder en overflytning af medarbejderne tilknyttet de fire forskningsprojekter. Det drejer sig om følgende fire forskningsprojekter, som pr. 1. maj 2025 overflyttes fra Institut for Klinisk Medicin til Institut for Folkesundhed:

- INFOMETRICS (Lundbeck Fellowship), AU projektnummer 37980
- MENTTIME (DFP Sapere Aude grant), AU projektnummer 41659
- SocioMental (DFP Project 1 grant), AU projektnummer 37981
- SocMenDis (Lundbeck Foundation postdoc grant), AU projektnummer 42535

Forskningsgruppen der er tilknyttet og finansieret af ovenstående forskningsprojekt, består af 8 personer og overflyttes derfor ligeledes til Institut for Folkesundhed, Center for Registerforskning (NCR) pr. 1. maj 2025 sammen med professor Oleguer Plana Ripoll. Øvrige arbejdsvilkår fortsætter uændrede og medarbejderne vil modtage et tillæg til deres ansættelsesbevis om ændringen i referenceforhold fra Institut for Klinisk Medicin til Institut for Folkesundhed.

Der er gensidig forståelse blandt institutledelserne. Processen for overflytning mellem institutter indebærer orientering og høring i de lokale samarbejdsudvalg. Medarbejderne er orienteret om overflytningen.

Michael forklarede, at han og Søren inden planlægningen af dette ekstraordinære møde drøftede hvorvidt det kunne klares med en skriftlig høring, ligesom det er tilfældet på Institut for Klinisk Medicin eller ej. Da det drejer sig om en forholdsvis stor medarbejdergruppe blev de enige om at indkalde til et ekstraordinært møde.

Søren tilføjede, at han rejste problemstillingen med lokaleplanen i forbindelse med overflytninger af så store medarbejdergrupper, som der er tale om både med hensyn til NCR og forskningsgruppen fra KEA. Michael svarede, at der nu er udarbejdet en lokalepolitik i forbindelse med processen med at fordele medarbejdere til kontorpladser, som flytteudvalget kan tage med i deres planlægning af flytningen. Michael orienterede dernæst om, at han og Annette har testet om

det ud fra de nye principper i lokalepolitikken kunne lade sig gøre at placere de overflyttede medarbejderne både fra NCRR og KEA, og det kunne det godt.

Christine spurgte, om de kunne få oplyst hvilke stillingskategorier de 8 nye medarbejdere fra KEA har. Michael svarede, at det drejer sig om 4 PhD studerende, 2 postdocs og 2 adjunkter. Christine konstaterede, at det ifølge de nye principper for anvisning af kontorplads betyder, at størstedelen af de nye medarbejdere kan placeres på fælleskontorer.

Thomas spurgte, hvor mange medarbejdere der indgik i deres test af de nye principper i lokalepolitikken. Michael svarede, at der indgik 87 nye medarbejdere. Det drejer sig dog ikke om 87 kontorpladser, da det ligeledes indbefatter medarbejdere, som er ansat på Aarhus Universitet, men som har bopæl i udlandet samt medarbejdere på lave ansættelsesbrøker. Søren kommenterede, at han for nyligt har talt med en anden tillidsrepræsentant, som ytrede bekymring om medarbejdere der ansættes på Aarhus Universitet, men som er bosiddende i udlandet, da det potentielt kan resultere i en stor regning. Søren ville gerne høre, hvad det drejer sig om. Annett svarede, at det er korrekt, at det kan give udfordringer i form af betaling til social sikring, hvis medarbejderen ikke har bopæl i Danmark. Michael supplerede, at det potentielt kan dreje sig om 30% bidrag i forhold til lønnen til betaling af social sikring.

Søren gjorde opmærksom på, at universitetet står overfor processen med de årlige lønforhandlinger, og han spurgte derfor, om det er Institut for Klinisk Medicin eller Institut for Folkesundhed, der står for lønforhandlingen såfremt medarbejderne har indstillet sig til lønforbedring. Annett svarede, at det umiddelbart vil være Institut for Folkesundhed, der står for lønforhandlingen, men bistået af Institut for Klinisk Medicin, da de har kendskabet til medarbejderne. Annett ville undersøge det nærmere og vende retur med en afklaring.

2. Orientering om lokalepolitik

Orientering v/Michael Baggesen Klitgaard

I forbindelse med forberedelse af flytningen, er der gennemført præciseringer i instituttets nedskrevne principper for anvisning af kontorplads (bilag). Michael orienterede om, at der ikke er foretaget substantielle ændringer, men set i lyset af de ekstra medarbejdergrupper tages den med til drøftelse i det lokale samarbejdsudvalg med henblik på godkendelse.

Bodil spurgte til en præcisering af forskellen på delekontor og fælleskontor. Michael svarede, at et delekontor er en fast arbejdsplads i et kontor, der er beregnet til maksimum tre arbejdspladser. Et fælleskontor er en arbejdsplads i et større fælleskontor og antallet af pladser afhænger af kontorets størrelse. Præciseringen er ligeledes anført i bilagsmaterialet med en parentes efter delekontor og fælleskontor.

Christine spurgte, om der er planer om at etablere nye kontorer med overflytningen af medarbejderne fra NCRR og KEA samt om der er taget stilling til, hvor mange der maksimum sidder sammen på et fælleskontor. Michael svarede, at det er de fysiske rammer der afgør, hvor mange kontorpladser der bliver i de forskellige fælleskontorer. Derudover er der rammerne inden for arbejdsmiljølovgivningen med hensyn til minimum antal kvadratmeter pr. kontorplads, der skal tages hensyn til. Christine var usikker på, hvor store deres største kontorlokaler er, så derfor var hun interesseret i at høre, om de nuværende rammer kan rummes i de reviderede principper for anvisning af kontorplads, eller om der skal etableres nye. Michael svarede, at på nuværende tidspunkt er der kontorlokaler der rummer op til 10 medarbejdere, og der skal i udgangspunktet ikke etableres nye eller flere lokaler.

Michael forklarede, at ulempen ved fælleskontorerne kan være at sørge for, at der er den fornødne ro. Søren supplerede, at det er vigtigt at være opmærksom på virkningen af et øget støjniveau med

flere fælleskontorer. Christine tilføjede, at det desuden er vigtigt at overveje, at der bliver skabt mulighed for mødelokaler og små rum, hvor man kan trække sig hen fra fælleskontorer og delekontorer til drøftelser, vejledning m.m. Michael svarede, at de eksisterende kupéer på gangene bliver stående, men han er helt enig i, at der skal være fokus på ikke at minimere mødefaciliteterne. Bodil nævnte, at man med fordel kunne lave en udmelding fra instituttet til alle medarbejdere, hvilke kontorregler der gælder, hvis man sidder på et fælleskontor, for det kan være svært at gebærde sig på et storrumskontor med forskellige præferencer for ro m.m. Det kan desuden være svært for nogen at ytre sig, så derfor kunne det være hjælpsomt med en fælles udmelding. Michael var enig i den betragtning, og syntes ligeledes det er vigtigt, at instituttet får det italesat og eventuelt får udarbejdet en politik for, hvordan man agerer mest hensigtsmæssigt på et storrumskontor. Christine oplyste, at hun ved at man andre steder med fælleskontorer udleverer noise-cancellation høretelefoner til medarbejderne for at skabe ro. Annette foreslog, at der kunne laves en tilføjelse til lokalepolitikken omkring den gode adfærd på delekontorer og fælleskontorer samt muligheden for at få noise-cancellation høretelefoner, så det er fælles for hele instituttet. Søren foreslog, at det er noget det lokale arbejdsmiljøudvalg (LAMU) kigger på, hvilket Micheal tilsluttede sig.

Bilag 1: Lokalepolitik