|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Kan frit distribueres  Udkast | **Aalborg Universitet** Postboks 159 9100 Aalborg  **Sagsbehandler:**  Andreas Nørskov Pedersen  2216 9560  Email: anpede@mp.aau.dk  Dato: 07-06-2023 Sagsnr.: [Sagsnr.] | | |
| Referat i Arbejdsmiljøudvalg MP den 7. juni 2023 |

**Deltagere:** Jens Christian Moesgaard Rauhe, Jette Marie Christensen, Karina Kjeldgaard Ludvigsen, Thomas Sørensen Quaade, Yang Cheng, Jesper de Claville Christiansen

**Afbud:**

**Øvrige deltagere:** Andreas Nørskov Pedersen (referent)

1. **Godkendelse af referat og dagsorden**

Bilag 1: Referat fra sidste møde d. 19. april: <https://wz22.aau.dk/app/client/#/Records/3445969>

***Godkendt.***

1. **Orientering fra formand og næstformand**

Der er bliver sagt farvel til 11 personer i forbindelse med den nuværende sparerunde på Instituttet. Det tæller medarbejdere, der har taget imod frivillige aftrædelsesordninger, seniorordninger og afskedigelser.

Ift. flytningen fra Skjernvej, så er der stadig et udestående ift. tid og budgettet. CAS er dog orienteret og vil arbejde for at gøre flytningen så gnidningsfri som muligt. Om det bliver 2024 eller 2025 er endnu ikke fastlagt, men det bliver hurtigst muligt.

Der blev spurgt ind til udlejning af laboratorieudstyret til eksterne parter. Det er generelt en fornuftig måde at generere ekstra midler på. Vi skal dog sørge for at holde det på et niveau, så det ikke vanskeliggør driften af vores forskningsprojekter.

Vi skal huske, at være skarpe på snitfladen mellem AMIU og SU. SU er traditionelt det politiske udvalg, hvor AMIU er det mere ”handlingsorienterede” udvalg.

1. **Handleplaner:** Status og gennemgang

Bilag 2: Handleplaner findes her: <https://www.intranet.mp.aau.dk/committees-counsils/amiu/AMiU+APV/>

Handleplanerne blev kort gennemgået.

Der blev spurgt ind til forventningsafstemninger mellem medarbejdere og ledelsen. Der skal være klarhed over præcis, hvad der forventes af den enkelte medarbejder, så vedkommende ikke går og er nervøs for om han eller hun lever op til de fastsatte mål. Specielt i den nuværende situation, hvor vi har ekstra stor fokus på funding. Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvad der forventes af den enkelte.

Det er vigtigt at kommunikere klart og tydeligt til PhD’erne omkring deres fremtidsmuligheder på instituttet.

De nye handlingsplaner skal baseres på den nye APV, som bliver diskuteret under næste punkt.

1. **APV:** Opstart af proces

**APV som kvalitativ dialog**

Det er muligt at lave en APV vha. kvalitativ dialog i stedet for et spørgeskema. AMS har foreslået det som en mulighed. Det kan godt lade sig gøre, så længe, der bliver samlet ordentlig op på svarene. Man kunne evt. have en ”spørgeguide”, der kunne hjælpe ved samtalen.

Vi inviterer AMS AMIU-møde for at introducere os til mulighederne for, at lave en dialogbaseret APV.

**Statusmøde omkring AMIU-arbejdet**

Vi går i gang med en plan, der lægger op til et informationsmøde omkring status på AMIU-arbejdet. Det ville være en god idé med et personalemøde inden sommer, der fortæller lidt om processen og resultaterne ift. besparelsesrunden og status på den fremtidige fordeling af opgaver/forventninger. Jens giver et kort overblik, hvorefter Thomas fortæller lidt om den nye dialogbaserede måde, at lave APV på.

**Opfølgning**: Jette kontakter AMS. Personalemødet ligger ved Thomas og Jens.

1. **Evt:**

Vi kunne tage udgangspunkt i Frede Blaabjergs nye rapport, der handler om hvordan man forbedrer arbejdsmiljøet.

**Opfølgning**: Jesper sender rapporten rundt til resten af AMIU.