|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Mødereferat | 14. december 2021 |
| Forum | Ordinært LSU-møde |  |
| Møde afholdt | 7.12.2021 |  |
| Sted | 16.2.55A |  |
| Referent | Jan Andersen |  |

Til stede

Benedikte Brincker - formand, institutleder

Hilda Rømer Christensen - næstformand, repr. for VIP'erne, TR

Jakob Johan Demant - studieleder

Morten W. Jørgensen – repræsentant for ph.d.'erne (Deltog først fra kl. 15)

Lene Lisbet El Mongy - repræsentant for sekretariatet

**Fraværende**

Poul Poder - Arbejdsmiljørepræsentant

Maria Charlotte Bjaaland Larsen – Konstitueret Institutadministrator

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat af ekstraordinært LSU møde d. 2 november
3. Årlig gennemgang af SIs procedure for håndtering af krænkelser (den kan findes i Institutfolderen på kunet)
4. Projekt Dignity start up
5. APV forår 22
6. ANTSOC sekretariatet de kommende måneder
7. Budget i balance –   effekter på SI – og LSUs rolle i den kommende tilpasning/nedskæringsproces. (OBS: med forbehold for at BiB processen ikke er færdig på tirsdag og ikke er vedtaget, hvorfor det er for tidligt at sige noget om effekterne på SI.
8. Ansvar for bygning 16. VIP kolleger klager over mangel på oprydning, rengøring, åbne døre, el m.v.
9. Evt.
10. Godkendt
11. Godkendt
12. Handlingsplanen skal tages op årligt på et SU-møde.

Der er ikke kommet nogle henvendelser om nogen form for juridisk relaterede krænkelser kun mere ”generelle” henvendelser som har kunnet håndteres internt.

Nye medarbejdere orienteres om handlingsplanen via on-boarding møder.

Ad 4) Der skal sættes fokus på kulturen, omgangstonen og evt. sproglige barrierer, da mange er udfordrede med at de ikke er specielt gode til det engelske sprog.

Hverdagslivet på arbejdspladsen skal også optimeres således at folks ”indestængte” problemstillinger kommer frem i lyset med fokus på fortrolighed.

Der findes flere løsningsmodeller, bl.a. papirer, eller metoder som Code-of-Conduct eller konsulentfirmaer.

Ad 5) I perioden 27.3-10.4 2022 sendes der en brugerundersøgelse ud til medarbejdere.

Herefter er der en opfølgende proces, hvor der redegøres for hvor man skal sætte ind og arbejde videre derfra. Deltagerprocenten har tidligere været meget lav, og der skal derfor opfordres kraftigere til at man deltager i undersøgelsen.

Ad 6) Fællessekretariatet for Antropologi og Sociologi tænkes opsplittet i to sekretariater.

Baggrunden er bl.a. at de to institutter hver især efter 12 år er vokset i størrelse og man ønsker at de to institutter bliver mere selvstændige end tilfældet er nu.

Der ytres forhåbning om, at det vil udmønte i et tættere samarbejde TAP og VIP imellem, når der bliver ridset en klarere afgrænsning op over hvem der arbejder for hvem.

Ad 7) Arbejdsgrupperne har nu indleveret forslag til besparelser mm. d. 19. november og styregrupperne havde deadline 3.12.2021. Nu vil der så blive udarbejdet et endeligt forslag til FLT (Fakultets Leder Team).

Der var lidt uoverensstemmelse med de faktiske datoer, men det menes at der vil blive meldt noget endeligt ud i starten af januar 2022.

Efter en varselsrunde vil der formodentlig blive effektueret en egentlig ”prikkerunde” i begyndelsen af april 2022.

Der blev efterlyst at informationerne bliver givet hurtigere ud til medarbejderne, men da det er en HR-opgave i samarbejde med bl.a. TR-repræsentanterne, kan man ikke regne med det.

Ad 8) Det blev nævnt, at ”rengøringsstandarden” er blevet væsentlig forringet, bl.a. at der ikke bliver ryddet op i kopi-/printerrum hvor der til tider ligger meget pap o.l. Også køkkenerne og toiletter skal der kigges nærmere på.

Der er en udliciteringsproces i gang for nuværende som ventes at blive tildelt til et nyt rengøringsfirma i starten af 2022.

Man kan vælge at tilkøbe yderligere ydelser, og dette har været gjort under Covid-19 nedlukningen.

Det skal aftales fremadrettet med bl.a. MCBL om tiltag for yderligere oprydning/rengøring.