



### Opsamling fra TAP-dag på AROS 9/12

Efter indledning af Institutleder Thomas G. Jensen og konsulent Thomas Gajhede, gik de fremmødte ud i grupper af ca. 5 personer og drøftede følgende udleverede spørgsmål:

Dato: 20.12.2011  
Sagsnr.:  
Ref:

Side 1/9

- ▶ Hvordan kan I/TAP-personalet inddrages i realiseringen af strategien?
- ▶ Hvad skal instituttets personalepolitik indeholde?
  - Herunder: Hvad skal seniorpolitikken indeholde?
  - Hvad skal politikken for efteruddannelse indeholde?
- ▶ Hvordan sikrer vi, at vi får ansat de dygtigste medarbejdere ved opslag af TAP-stillinger?
- ▶ Hvad har I af kommentarer/ønsker til den harmonisering af TAP/VIP ratio (at der ca. skal være de samme TAP-medarbejdere pr. VIP-medarbejdere på hele instituttet), som er besluttet?
- ▶ Hvilke indsatser skal der gøres indenfor psykisk arbejdsmiljø for at skabe og fastholde godt samarbejde, både mellem personer, VIP/TAP og mellem de gamle institutter?
- ▶ Hvordan skabes der en tæt dialog mellem TAP'er og ledelse? Herunder:
  - Hvad skal instituttets TAP-medarbejdere orienteres om af instituttet – og hvordan?
  - Har I nogle spørgsmål til institutlederen, som I gerne vil have svar på i dag?

Grupperne skrev deres svar ned på post-it og returnerede til auditoriet og hængte dem op under seks overskrifter, svarende til de seks overordnede spørgsmål.

Herefter var der en plenum-gennemgang af nogle af svarene til de enkelte spørgsmål. I det nedenstående er der under hver overskrift skrevet stikord ned for plenumdebatten samt de renskrevne post-it tilhørende spørgsmålet:



## **Realisering strategi:**

### Plenumdrøftelse:

Vigtigt med inddragelse og repræsentation

Vigtigt med information og kommunikation – herunder infrastruktur til dette.

### Post-it:

- Sikre at TAP-gruppen er repræsenteret i diverse udvalg, både laborant-TAP og administrativ medarbejdere-TAP – måske fremover skelne mellem de to grupper, da de administrative medarbejdere nemt drukner bland laborant-TAP
- Information! Udvalg/Forum hvor vi er repræsenteret(TAP-udvalg evt.)
- Reel indflydelse – TAP-specifikke områder
- Vigtigt vi får adgang til høringen. Så mange TAP'er som muligt i Institutforum
- Vi vil gerne være en del af strategien, hvis vi bliver inddraget
- Konkrete arbejdsopgaver i strategien og ikke kun fine ord i overskrifter
- Inddrages så tidligt som muligt i igangværende interne processer. Repræsenteret i så mange udvalg som muligt.
- Spørg og inddrage TAP i forandringerne fra start af. Både ang, indretning af lokaler og daglige funktioner( vi venter stadig på at blive spurgt).
- Kommunikation! Fortæl os hvad jeres planer er.
- Velfungerende SU

## **Personalepolitik:**

### Plenumdrøftelse:

Sprogkurser: Nem adgang, bedre og mere specifikke kurser

Efteruddannelse: Lige adgang, bedre information om kurser fra

HR(kursuskatalog, hjemmeside), nyt udbud af aflyste kurser, flere penge til opkvalificering , forslag; institutkurser, fortsat elever for at sikre fremtid og deres uddannelse stiller krav til egen viden, efteruddannelse med afsæt i strategi/satsningsområder? – generel eller specifik efteruddannelse?

Seniorpolitik: Mulighed for nedsat arbejdstid, skånehensyn

Personalegoder: rabatordninger for personale

NB: brug personalepolitikkerne fra de gamle institutter fremfor at starte forfra

### Post-it:

- Efteruddannelse: Tilstrækkelige midler til såvel personlig udviklings udviklingskurser som faglige kurser. Back up fra HR.



- Psykisk arbejdsmiljø: Ikke ensartet arbejde. Vi har brug for alsidige arbejdsopgaver. Vi skal under ingen omstændigheder flytte rundt fysisk mellem flere arbejdsgivere.
- Efteruddannelse: Vidensbørs på institut til intern uddannelse
- Mulighed for videreuddannelsesforløb: Diplom, Master.
- Alternative personaleordninger
- Mere konkrete udsagn end i den overordnede personalepolitik.
- Alle skal have efteruddannelse! Et tilrettelagt program.
- Efteruddannelse: Faglige udvikling + personlig udvikling: Midler skal afsættes.
- Instituttet skal leve op til den overordnede personalepolitik, herunder støtte både faglig udvikling/efteruddannelse og personlig udvikling/efteruddannelse.
- Hvad med politik for børnefamilien? Politik for alle aldersgrupper og kulturforskelle?
- Fint med gratis engelsk-kurser.
- Interne institut-kurser.
- Fastholdelsestillæg. Aftrædelsesordning. Nærmere adgang til kursusmidler. Selv små kursushold skal gennemføres.
- Efteruddannelse: Bedre information om muligheder for søgning og hvor man skal søge.
- Efteruddannelse: Mulighed for efteruddannelse også selvom det ikke er specifikt relevant for de analyser, man laver netop nu. For at holde sig konkurrencedygtig på arbejdsmarkedet.
- Efteruddannelse: Lige ret til relevant efteruddannelse for alle TAP-grupper. Begrundet afslag. Mulighed for at klage over afgørelse. Politiken skal være kendt.
- Mulighed for nedtrapning af arbejdstid. Samme politik for hele universitetet/instituttet.
- Bedre udvalg af sprogkurser. Bl.a. spansk til dem som gerne vil lære det. Vi har mange fra spansktalende lande.
- Nærmere adgang til eksterne kurser. Kortere frister og løsere formulering.
- Fælles regler for efteruddannelse. ALLE skal have mulighed – udenom ens daglige leder. En fælles pengepulje! Kompetencefonden – fungerer den optimalt/efter hensigten?
- Seniorpolitik: Omsorgsdage for syge forældre/børnebørn.
- Efteruddannelse: Penge afsat til efteruddannelse. Udbyde relevante kurser.
- Senior: mulighed for nedsat arbejdstid som senior.
- Hvor finder man efteruddannelsen?
- "Efteruddannelsesbeløb" pr år pr medarbejder med mulighed for opsparing
- Afsættelse af pulje på budgettet til efteruddannelse af TAP



- Håndhævelse af krav om dyreforsøgskursus. Betaling evt institutplan.
- Krav om årlig udgivelse af kursus katalog for alle faggrupper.
- Start med det som allerede er besluttet(månedlig fridag). Nedsat arbejdstid. Fuld indbetaling til pension.
- De gratis engelskkurser skal være specifikke/konkrete.
- Seniorpolitik: Hvad er det?
- Seniorpolitik: Lokale aftaler om nedsat arbejdstid. Mulighed for mere skånsomt arbejde(udne for konkurrence med nye unge ansatte)
- Ugentlige/månedlige fritimer/fridag
- Alle skal på efteruddannelse – ikke kun dem der råber højest.
- Centrale, relevante for laboranter, kurser målrettet laboranter
- Seniorpolitik: Fra 55 år. Hvis man er nedslidt skal man kunne gå ned i tid uden at miste indbetaling til pension(fuld pensionsindbetaling ved f.eks 30 timer)
- Efteruddannelse: Flere relevante kurser. Flere penge til efteruddannelse.
- Seniorpolitik: Mulighed for flekstid. Ekstra Frihed.
- Fælles seniorpolitik for hele universitetet. Fridag afhængig af hvilket fakultet man er ansat hos. Bevaring af mulighed for nedsat arbejdstid – med indbetaling af fuld pension.
- Tilbud/rabatordning til alternativ behandling(massage, fysioterapi mm) samt frihed hertil
- Seniorpolitik: Mulighed for at gå ned i tid. Mere ferie. Omsorgsdage.
- KAN udskiftes med har krav på(seniorpolitik). Lige vilkår for alle TAP(ingen A og B hold). Bedre relevante kursusudbud for laboranter. Flere penge i puljen. Mulighed for kongresdeltagelse.
- Katalog over gruppe-kompetencer, så man kan søge hinanden. Kursus for hinanden.
- 

### **Ansættelser:**

#### Plenumdrøftelse:

Interne opslag – Opslag eksternt hvis ingen interne kvalificeret. Efteruddannelse for at sikre fastholdelse.

TAP-deltagelse i ansættelser.

HR-deltagelse i ansættelser.

Husk at der er SU udvalg nedsat til at fastlægge ansættelsesretningslinier(indenfor rammernes af universitets ansættelsespolitik).

Medarbejdersamtale indenfor ophør prøvetid for at sikre, at begge parter er tilfreds med ansættelse

Vigtigt med MUS-samtaler(universitetet udarbejder netop nu nye retningslinier).

Ansættelse af talenter – vi skal holde på de dygtige elever.



Post-it:

- Evt. medarbejdersamtaler inden prøvetidens ophør.
- Sikring af ansættelse af de bedste medarbejdere: Interne opslag: Man kender og ved hvor gode laboranterne er. Hvis man ikke finder den rette så eksternt opslag.
- Fortsat indflydelse på ansættelse i de enkelte afdelinger/grupper. Vigtigt at der også kan ansættes udefrakommende. Ikke kun omrokering.
- Fastansættelser. Mulighed for jobrotation.
- Kollegaer i ansættelsesudvalg(TAP/LAB)
- Længere prøvetid dvs 6 måneder
- TAP deltager i ansættelser. Arbejdsvilkår/-forhold skal være gode.
- Færre AC-TAP. De er dyrere og ikke bedre eller dygtigere. AU er ikke beskæftigelsesforvaltning for arbejdsløse akademikere.
- Bedre mulighed for at flytte løntrin. BONUS.
- Institutledelsesansvar: Opgradering af kompetencer så man kvalificerer sig til at flytte sig.
- Prioritere laborantpraktikanter så vi også fremover har kvalificeret arbejdskraft.
- Bredt opslag af stillinger
- Ledelsens fornemmeste opgave at sørge for at ingen bliver fyret
- Interne opslag: Mulighed for at ansætte eksternt, hvis internt ikke er kvalificerede
- Tre måneders ansættelse til laborant-/administrationselever efter end uddannelse. Holde på dygtige laboranter.
- En dygtig medarbejder er ikke pr definition AC. Eventuelt kompetent eksternt konsulent på opgaven. Både opslag + samtaler. Stillingerne slås op i tide så der er tid til at vente på den dygtige ansøger.
- Konkret stillingsopslag.
- TAP-indflydelse ved stillingsopslag samt ved udvælgelse af ny medarbejder. Evt. + HR repræsentant
- Eksterne stillingsopslag
- 

**Harmonisering:**

Plenumdrøftelse:

Der skal være fuldtidsstillinger at søge – ikke kun deltids.

Ingen deling af laboranter mellem forskningsgrupper.

Ingen tvangsflytninger – det ødelægger engagementet.

Der er rimeligt at harmonisere, men det skal ske uden afskedigelser.

1:1 ratio.

Ikke alle har lige meget brug for TAP.



TGJ uddybede ang. harmonisering, at idet der mangler oplysninger om økonomien fremadrettet, er ny ratio ikke blevet fastlagt.

Post-it:

- TAP-adm. Rimeligt med harmonisering.
- TAP/VIP ratio: Ikke flytte rundt i forskellige "centre! Minus engagement. Rutine.
- Vedr harmonisering af VIP/TAP rationen: Fuldtidsstillinger tilgodeses.
- Det bliver svært at lave fast normering. Det afhænger af det der forskes i. Lav evt. støttefunktioner af laboranter a la værkstederne.
- Tilknudning til projekt evt. rokering af længerevarende perioder.
- Vigtigt at laboranterne ikke tvangsflyttes. For at undgå usikkerhed og dårlig psykisk arbejdsmiljø i processen.
- Hvis rationen ikke kan være 1:1 er det kun godt hvis f.eks 3 VIP i en gruppe har 2 laboranter så opgaven kan planlægges i gruppen ellers kommer TAP "i klemme" mellem VIPernes ambitioner
- Der skal være en fast ratio for instituttet
- Ingen delelaboranter mellem to forskningsgrupper
- Ens harmonisering af biomedicin – med undgåelse af flytninger. Ratio 1:1(VIP/laborantbioanalytiker
- TAP kan ikke deles. 14 dage et sted og derefter 14 dage et andet sted.
- Ikke kun TAP/VIP ratio men også tage hensyn til gruppestørrelse. Stor gruppe med mange studerende/ansatte kræver flere TAP. Små grupper skal stadig have TAP.
- En laborant skal arbejde i et "center"; undgå opdeling af arbejde for flere chefer i forskellige forskningsgrupper. Medfører bedre engagement; ikke lus mellem to negle
- Vi vil se tal/fordeling for hele biomedicin
- Fælles servicefaciliteter(butik – Ole, substart, papirafhentning, affaldshåndtering)
- Harmonisering så hurtigt som muligt. Ønske: 1:1 ratio. Fuld finansieret.
- OK med harmonisering. Men brug ikke laveste fællesnævner. Af hensyn til dem med laveste ratio må processen gerne speedes op.
- "Dele laborant" er en dårlig idé. Laboranthjælp følger arbejdet.
- VIP'er skal være indstillet på at søge midler til laborant medfinansiering.
- Ratio 1:1 er bedst.
- Ønske: 1 daglig leder.
- Rimeligt med harmonisering.

**Det gode samarbejde:**

Plenumdrøftelse:

Information om personaleudskiftninger savnes.



Klare udmeldinger ønskes, herunder om hvem der gør hvad i den nye organisation

Relationen VIP/TAP skal bevares

Regelmæssige TAP-møder, temadage, som kan skabe relationer på tværs

Ifm nyhedsbreve skal det tydeliggøres, hvem de omtalte personer er

Synlighed ift hvem, der sidder i hvilke udvalg.

Post-it:

- Bevar muligheden for selv at planlægge arbejdsdagen. Ikke flyttes mellem centre.
- Synlig ledelse. Klare kommandoveje.
- Evt. kursus i positiv tankegang.
- Vigtigt med information, både angående beslutninger og arbejdsgange
- Klare retningslinjer for hvem, som tager sig af hvad(sygdom, kurser, fravær osv). Klar udmelding om, hvad der skal ske med vores dyrestald(anatomi). Personale skal bibeholde forsker/VIP kontakten.
- Vigtigt af forholdet VIP/VIP er godt så smitter den gode stemning af på TAP. TAP'erne har normalt godt indbyrdes forhold. Fælles pauser VIP/TAP. Fælles koordinerende møder.
- Ligeværdig omgangstone VIP/TAP. Anerkendelse af udført arbejde. Opmærksomhed fra øverste ledere især nødvendig i opdeling øst/vest/syd.
- Dannelse af gå-hold, yoga-hold på tværs af institut i arbejdstiden ugentligt
- Vi savner de små institutmøder hvor alle de nære ting drøftes(fællesrum., klasse 2, mv)
- Lille TAP-møde hver måned, større TAP-møde hver 3. måned, hvor meddelelser og information diskuteres
- Katalog over viden, metoder, protokoller, apparatur
- Mulighed for omrokeringer – nedarvning af TAP minimeres
- Persongalleri + information om nyansættelser, fratrædelse, jubilæer mm(se fysiologisk nyhedsbrev)
- Videndeling. Sikkerhed for VIP'en – viden følger ikke den enkelte medarbejder.
- Persongalleri med telefonnumre og mailadresser på diverse udvalg/fora
- Anerkendelse af hinandens indsats
- VIP-internat!! TAP-INTERNAT. Husk at værdsætte jeres TAP. Vi er ikke slaver.
- Skabe flere sociale relationer mellem medarbejderne. Blande kortene fra start.
- Kontaktperson evt. "anonym rådgivning" ved samarbejdsproblemer, psykiske problemer, mobning eller lignende. HR – psyk-hotline.
- Sparring indenfor samme faggruppe
- Psykisk arbejdsmiljø: Synlighed. Anerkendelse. Uformelle mødesteder evt. "kaffeøer"



- Psykisk arbejdsmiljø: Hvordan gøres laboranternes funktion som rød tråd og kvalitetssikring i laboratoriet synlig?
- Fast procedure for modtagelse af nye ansatte f.eks oprettelse, introduktion, oplæring
- TAP Adm/lab ønske: Bibeholde motiverende jobfunktioner i samme omfang som nu. Antal og indhold.
- VIP skal opfordre mere til kurser og udvikling af TAP
- Åbenhed og mere kommunikation
- Åbenhed fra ledelsens side. Nyhedsbreve. Skal være tydeligt/overskueligt hvem man skal henvende sig til.
- Psykisk arbejdsmiljø: Betingelser: synlighed og anerkendelse (skulderklap)
- TAP-kontor adskilt fra LAB
- Nedsæt et TAP-forum til at gennemgå strategikort
- Information. Indflydelse. Fleksibilitet, mulighed for omfordeling, hvis kemien ikke passer. Placering i core-faciliteter skal være frivillig. Vigtig at TAP bevarer variation i arbejdet og deltager i projekter fra start til slut.
- VIP skal være mere opmærksom på MUS-samtale og indkalde til møde
- HR-internetforum for hver enkel faggruppe
- Arrangere laborant/bioanalytiker dage/møder. Videndeling. Også med deltagelse af institutlederen af og til.
- Vigtig at fastholde de fælles arrangementer. Godt med et institutmøde pr måned. Godt med nyhedsbrevet. Godt at institutlederen er på niveau med alle – formulerer sig klart og tydeligt.
- Formulering af spørgsmål er meget vigtigt. Hvad er der der...
- Temadag – forslag om dag kun for laboranter/bioanalytikere (behov for nedbrydning af faggrænser)
- Stærk tilknytning til forskergruppe (fremfor funktionsopdeling). Mulighed for at følge projektet til dørs. Højere kvalitetssikring.
- Informationer så tidligt i processen som muligt så man bliver inddraget inden beslutningerne tages. ÅBENHED. Så man ikke føler tingene foregår henover hovedet på en. Ordentlig omgangstone. Respekt og ansvar for hinanden.
- Psykisk arbejdsmiljø: VIP/TAP spiser frokost sammen. Uformelle mødesteder på lokationerne.

### **Dialog:**

#### Plenumdrøftelse:

Mere og bedre kommunikation – heller for meget end for lidt.

Hjemmeside bl.a. med adgang til personalegruppe-specifikke sider og dialog

Fast kontoråbningstid hos vice-institutlederne





TAP-møder i mindre fora (f.eks funktionsspecifikke dvs dyrestaldsansatte, glasvask mv)

Post-it:

- TAP burde have mulighed for MUS hos institutlederen da den daglige ledelse måske ikke har kompetence til at vide instituttets målsætninger og hvilken retning de(VIP) skal gå
- Tæt dialog mellem TAP/ledelse: Notits om alle tiltag – hvor folk selv vælger at lade sig orientere på web
- Vice-institutledere: skal være ”åbningstid” for medarbejderne
- Gøres opmærksom på, at dialog foregår delvist digitalt på web
- Trivsel/TAP/VIP ratio: Ved harmonisering vigtigt at TAP er med/høres hele vejen. Deling af lab-TAP er uhensigtsmæssig
- Hvordan: nyhedsbreve, institutmøder, hjemmeside info-tavler. Hvad: Generelt ALT så kan vi selv sortere.
- Lab/bioanalytiker møde(måske hver 2. måned) kombineret med netværksgrupper. Info om efteruddannelse/kurser/rejser. Interne undervisningsdage.
- Mulighed for møder i de andre grupper. Værksted. Dyrestald. Glasvask.
- Nyhedsbreve med billeder og funktioner. OBS: bedre præsentation.
- Hellere for meget info end for lidt. Så kan man selv sortere.
- Der skal orienteres om hvad som er relevant for mig. Gerne i nyhedsbreve og lignende.