

IKS LSU

Møde d. 22. januar 2015 kl. 09.00-12.00

Mødested: 1467/415

Referat

Til stede: Bjarke Paarup, Jytte Ringtved, Liselotte Malmgart, Lene Kühle, Bo Kristian Holm, Henning Høgh Laursen, Anne Line Dalsgård, Jeppe Büchert Netterstrøm, Bente Kejser, Jan Dietrich (suppleant for Rubina Raja)

Afbud: Rubina Raja, Asger Bo Skjerning Steffensen

Observatør: Louise Søndergaard

Gæst: Sekretær Gitte Papp Ludvigsen

Sekretær: Camilla Dimke

- 1. Godkendelse af dagsorden**
- 2. Godkendelse af referat**
- 3. Forberedelse af den kommende lønforhandling**
- 4. Evaluering af personalepolitik**
- 5. Evaluering af SU-systemet**
- 6. Opfølgning på årets MUS**
- 7. Orientering: statistisk over vip ved danske universiteter**
- 8. Mødeplan for foråret 2015**
- 9. Evt.**

Dato: 23. januar 2015

Side 1/6

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt

2. Godkendelse af referat

Punkt 4 vedrørende orientering om IKS økonomi var ikke korrekt gengivet og omskrives hvorefter referatet rundsendes til efterfølgende godkendelse.

3. Forberedelse af den kommende lønforhandling

LSU diskuterede den kommende lønforhandling med henblik på afklaring af kriterier, lønsum samt procedure. Da der i forbindelse med sidste lønforhandling ikke blev fastsat supplerende kriterier, gælder alene de kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg, der er fastsat i lønftalen. Det blev besluttet at diskutere supplerende kriterier i forlængelse af de kommende lønforhandlinger, således at de kan være gældende ved lokallønsforhandling 2016. LSU følger rektors udmelding om lønsum, men var ikke tilfreds med udmeldingen. LSU drøftede igen muligheden for at fastsætte en procent-

sats til de årlige lønforbedringer i budgettet de kommende år. Institutleder ville drøfte muligheden i fakultetsledelsen.

Vedrørende procedure besluttede LSU at Institutleder indkalder medarbejdere til lønforhandling d. 16. februar. Indkaldelsen skal indeholde relevant information omkring lønforhandling herunder skemaer, lønsum, tidsfrist, navne på TR ved spørgsmål samt navn på sekretær hvortil ansøgningen sendes. Det skal fremgå at alle inkl. Ph.d. kan søge lønforbedring.

TR udsender derudover en mail med yderligere information til deres bygninger.

Institutleder og fællestillidsmand forhandler lønforbedringerne, hvorefter de udarbejder et forslag som drøftes med afdelingslederne og derefter med de lokale TR.

Lønforhandlingen skal være færdig d. 18. maj 2015. Ansøgere får individuel tilbagemelding fra HR inden sommerferien med henvisning til Institutleder, hvis der ønskes yderligere afklaring.

4. Evaluering af personalepolitik

HSU havde igangsat en evaluering af AUs personalepolitik. LSU var indkaldt som officiel evalueringspart. LSU drøftede personalepolitikken i henhold til den udsendte spørgeguide.

Spørgsmål 1: I hvilket omfang har i anvendt personalepolitikken lokalt? I hvilke situationer? Hvilke dele af personalepolitikken?

På IKS anvendes personalepolitikken løbende ved personalesager i forskellige sammenhænge. Det drejer sig blandt andet om ansættelser, afskedigelser, sygefraværsamtaler, tjenestefrihed og orlov samt på seniorområdet. Den er kort sagt en del af instituttets daglige praksis. LSU var dog i tvivl om, hvorvidt man kan sige, at personalepolitikken anvendes direkte eller om brugen snarere er et udtryk for en indarbejdet praksis. Personalepolitikken opleves meget toneangivende for den ledelsesstil, man ønsker ved AU, men LSU stiller spørgsmålstejn ved hvordan man fx fremmer ligestilling og mangfoldighed i henhold til politikken. Det vil fremadrettet være et fokuspunkt for IKS LSU.

Spørgsmål 2: Hvad er jeres væsentligste erfaringer med brug af personalepolitikken lokalt?

I de fleste tilfælde rettes henvendelse til instituttets HR partner som anvender personalepolitikken eller regelsamlingen direkte. TR anvender særligt personalepolitikken som forberedelse til seniorsamtaler.

Spørgsmål 3: I hvilket omfang har i oplevet situationer, hvor i har savnet hjælp i personalepolitikken? Opleves personalepolitikken relevant og vedkommende blandt medarbejderne?

LSU finder personalepolitikken utilstrækkelig som værktøj i forbindelse med orlov herunder særligt orlov i forbindelse med syg pårørende. Generelt findes personalepolitikken ikke konkret nok i mange sammenhænge. Derfor søges i stedet råd og vejledning andetsteds fx ved instituttets HR partner eller i regelsamlingen. Blandt medarbejderne er brugen af personalepolitikken ikke imponerende, da kendskabet til den ikke er stort nok.

Spørgsmål 4: Har I ønsker til justeringer af personalepolitikken, som I mener, vil være væsentlige at gennemføre?

LSU foreslår en online version af personalepolitikken, som kan fungere som et elektronisk opslagsværk med direkte links til personaleadministrative retningslinjer, så man kan gå mere konkret til værks og få specifikke svar på sine spørgsmål.

5. Evaluering af SU systemet

HSU havde igangsat en evaluering af AUs samarbejdsstruktur. LSU var indkaldt som officiel evalueringspart. LSU drøftede samarbejdsstrukturen ved hjælp af den udsendte spørgeguide.

Tema 1: Samarbejdet mellem de forskellige niveauer i samarbejdsstrukturen samt samarbejdet mellem de forskellige indflydelsesorganer på tværs.

1. IKS LSU oplever et problem i opgavefordelingen mellem FSU og LSU vedrørende ph.d.-strategi, ph.d.-medarbejderforhold, ph.d.-arbejds miljø mv. Med andre ord, forhold som FSU/LSU har til formål at arbejde med vedrørende ph.d.-området. Den nye ph.d.-struktur synes ikke at klarificere opgavefordelingen tydeligt. Derudover mener LSU, at der kan skabes bedre sammenhæng niveauerne imellem. I dag er sammenhængen meget personbundet da niveauerne forbindes af to medlemmer -formand og næstformand- som begge er repræsenteret i FSU. Videreformidling af information afhænger således af de to personer. LSU foreslår, at der udvikles et elektronisk modul som skaber bedre sammenhæng og videreformidling niveauerne imellem. LSU bemærker også at relationen til HSU stort set er ikke eksisterende.

2. Der er ikke direkte forbindelse eller kommunikation imellem IKS LSU og de øvrige organer på instituttet. Ofte diskuteres de samme emne i flere fora. I tilfælde hvor LSU som eneste forum behandler en sag, som kræves formidlet til resten af instituttet, sker det oftest igennem de lokale TR.

På ph.d.-området opleves et (potentielt) problem vedrørende kommunikation mellem organer. Nogle organer diskuterer ph.d.-forhold (FSU, ph.d.-udvalg samt fakultetets ph.d.-skole) uden at det diskuteres i andre fora. Det er ikke nødvendigvis problema-

tisk. Så længe opgavefordelingen er skarp, og – såfremt det ønskes – at der er ph.d.-repræsentation i de organer, der diskuterer ph.d.-forhold. Det er p.t. ikke klart, hvor der diskuteres eller besluttes, eller om der er ph.d.-repræsentation de relevante steder.

3. IKS LSU forsøger at lægge møder nær FSUs møder, så de to overlappende repræsentanter har mulighed for at bringe punkter videre i FSU og referere hvad der drøftes og besluttes i FSU. Der tages ikke hensyn til møder i andre fora.

Tema 2: Indflydelsesmulighed.

1. IKS LSU oplever generelt rettidig information og indflydelse inden for de rammer LSU har. Ledelsen opfattes som lydhør, samarbejdsvillig og tager medarbejdersidens rådgivning og holdninger seriøst.

2. Tidligere oplevede IKS LSU manglende rettidig information og dermed mulighed for at få indflydelse på beslutninger. Det skyldtes i flere tilfælde manglende råderum fra dekanat og rektorat, som betød at institutledelsen ikke havde ordentlig tid/mulighed for at informere LSU rettidigt. Dette er ikke længere tilfældet. I forhold til den kommende lønforhandling føler medarbejdersiden ikke at have den store indflydelse idet lønsummen er fastsat fra rektoratet. Ledelsessiden efterspørger desuden flere input til dagsorden fra medarbejdersiden.

3. IKS LSU mener, at det råderum der tildeles fra øverste ledelse er afgørende for sikringen af indflydelse. Med den nuværende dekan som giver større frihed og råderum til institutterne tildeles institutledelsen automatisk større råderum som giver medarbejderorganerne mulighed for indflydelse, forhandling og rådgivning.

Tema 3: Kommunikation

1. Kommunikation mellem LSU og medarbejdere er general kompliceret. LSU vurderer at videreformidling er meget sagsafhængig. Ved sager som kræves videreformidlet, sker det oftest via mail fra TR og i nogle tilfælde ved afdelingsmøder. Derudover offentliggøres LSU's referater på instituttets medarbejderportal, dog først når de er godkendt af LSU ved næstkommende møde.

2. IKS LSU vil i fremtiden bringe nyt fra LSU i nyhedsbrevet skrevet af instituttets fællestillidsmand.

Tema 4: Tilrettelæggelse af arbejdet i udvalgene

1. IKS LSU følger de generelle retningslinjer jf. AUs skabelon for forretningsordenen og har ikke yderligere forslag til generelle ændringer. IKS LSU diskuterede lokale tilpasninger i forhold til dagsorden og referat. Dagsorden skal i fremtiden være mere ud-

specificeret og udkast til referat sendes til hele LSU og ikke kun til næstformanden, så repræsentanterne hurtigere kan gengive for medarbejdere, hvilke emner der har været behandlet.

6. Opfølgning på årets MUS

Instituttleder orienterede LSU om status på årets MUS som afholdes af afdelingslederne. Tilbage meldingen fra afdelingslederne er sket mundtligt med den tanke at indholdet skulle være afdelingsledernes viden. Tilbage meldingen opfattes derfor meget overordnet og generel. LSU drøftede om der i fremtiden skal ske en mere systematisk og skriftlig tilbage melding, så LSU kan hjælpe med at bearbejde evt. problematikker.

Af problemstillinger nævntes forskningssemestre og postdocs som savner viden om karriereforløb/rådgivning og som ikke føler tilknytning til fagmiljøer. Der er enkelte konflikter og samarbejdsvanskeligheder, der skal tages hånd om efterfølgende. Derudover er der søgt kompetenceudvikling primært i form af ledelseskurser.

I forbindelse med MUS med ph.d. efterspørges en afklaring af afdelingsleders beføjelser samt snitflader mellem ph.d. skolen og instituttet.

LSU besluttede at invitere afdelingslederne til møde med LSU efter næste MUS runde for at sikre at diverse problematikker skriftliggøres og bearbejdes. Det forventes at blive i december/januar 2016.

7. Orientering: Statistik over vip ved danske universiteter

LSU drøftede kort statistikken primært i forhold til ligestilling og professorpolitik på AU i forhold de andre universiteter. LSU diskuterede i denne forbindelse vigtigheden af at skabe fokus på det gode arbejdsmiljø og sikre motivation af lektorer som er fastholdt i manglende perspektiver og forfremmelsesmuligheder. Derudover skal instituttet blive bedre til at forberede de Ph.d.-studerende på at de skal søge ud i verden og få erfaring efter deres ph.d. forløb på AU.

8. Mødeplan

Der udsendes forslag til mødeplan til LSU

9. Evt.

Der blev givet en status på Vipomatic.

Studieleder fortalte, at der arbejdes på at gøre intromøder med nye medarbejdere til en tradition hvert semester. LSU melder ind til studieleder, hvis de bliver opmærksomme på, at der skal holdes flere eller andre typer af opsamlings.

Der blev ytret ønske om bedre udbredelse af kendskab til førstehjælpskurser via nyhedsbrevet.

Side 6/6

Følgende punkter blev som kommende fokuspunkter for LSU:

- Hvor stor betydning har eksterne midler. Der ønskes en drøftelse på baggrund af regnestykke.
- Hvor meget skal eksterne midler/forskningsfonde have indflydelse på hvilke personer instituttet ansætter. Der er tale om et princip, som ikke er bæredygtigt for institutterne i længden. AU bør som universitet gå ind i denne problematik og markere en holdning.
- Fokus på køn og ligestilling:
 - Hvordan fremmes ligestilling og mangfoldighed?
 - Fokus på ansættelsessamtalen. LSU foreslår at der en gang om året samles op ansøgerfeltet i forhold til kønsfordeling.