

IKS LSU og LAMU
Ordinært møde d. 13. juni 2018

Mødeleder: Bjarke Paarup

Referent: Camilla Dimke

Dato: 13. juni 2018

Varighed: 09.00-11.30

Tilstedeværende:

Anne-Mette B. Christensen

Bjarke Paarup

Jytte Ringtved

Marie Vejrup Nielsen

Nina Holm Vohnsen

Rosa Magnúsdóttir

Thomas Christian Mikkelsen

Observatører:

Louise Søndergaard

Gitte Pappé Ludvigsen

Afbud:

Jørn Borup

Lars Bo Gundersen

Line Dalsgård

Liselotte Malmgart

Mads Daugbjerg

Rikke Bjørn Jensen

Ulrik Nissen

Dagsordenspunkt:	Drøftelse og konklusion:	Opfølgning
Godkendelse af dagsorden	<p>Dagsorden godkendt med følgende ændringer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nyt punkt 3 om shortlisting tilføjes i stedet for gensidigt orienteringspunkt • Punkt 6 om evaluering af Vip-o-Matic udgår. IKS er ikke klar til evalueringen endnu og punktet udskydes derfor til næste møde. • Nyt punkt 9 om brok og omgangstone tilføjes 	
Opfølgning fra sidste møde	<ul style="list-style-type: none"> • Line Dalsgård havde indsendt en udførlig redegørelse for status på arbejdet med Ph.d. trivsel. Det blev besluttet at genoptage diskussionen på næste møde, hvor Line er tilbage fra Brasilien. Imellemtiden kontakter Camilla Dimke de nye ph.d. programledere og informerer dem om målet med afholdelse af møder på for Ph.d.-studerende på alle afdelinger. De nye ph.d. programledere henvises til Line vedr. møderne. Før diskussionen på næste møde tager LSU ph.d.-repræsentanten kontakt til ph.d. studerende fra de andre programmer og får input ang. trivsel. • Institutleder har gjort opmærksom på ønsker om et øget kriseberedskab i organisationen. Marie Vejrup Nielsen sætter punktet på dagsorden i FSU. Liselotte Malmgart og Aske Sløk fra dekanatet er i gang med at udarbejde en intern skitse vedr. kriseberedskab • Datasikkerhed udskydes, da det i høj grad handler om IT på Moesgård • Marie Vejrup Nielsen taler med dekanen vedr. medarbejdersidens forslag om timer til TR suppleanter. 	<p>Camilla Dimke</p> <p>Thomas Christian Mikkelsen</p> <p>Camilla Dimke</p> <p>Marie Vejrup Nielsen</p>
Shortlisting	<p>Institutleder orienterede om shortlistingprocessen på IKS. Det blev besluttet at IKS skal gennemføre en proces til ende, før en endelig evaluering, så alle aspekter kommer med i evalueringen. Der vil komme løbende justeringer</p>	

	<p>undervejs. Eksempelvis ønsker institutleder at få indført, at der i afslaget står hvor mange ansøgere der har været, så den enkelte forstår, at han/hun ikke frasorteres på person, men fordi ansøgermængden er stor. Det overvejes også at oplyse hvem shortlisting udvalget er.</p> <p>Det blev besluttet at shortlisting sættes på dagsorden på næstkommende medarbejdermøde med det formål at klargøre praksis over for ansøgere og at få skabt tillid til at denne nye praksis fungerer efterhensigten.</p> <p>Instituttets HR-partner ønsker at indgå i fremtidig diskussion om shortlisting og vil gerne imødekomme evt. spørgsmål ved fx at ændre i formuleringer hvor det giver mening.</p>	Camilla Dimke sætter på dagsorden
Arbejds miljøstatistik Q1 2018	<p>Statistikken blev gennemgået. Der var ikke noget nyt. IKS ligger stadig højt hvad angår psykologisk rådgivning, men det betragtes positivt at medarbejderne benytter sig af tilbuddet. Flere Ph.d. er også begyndt at tage imod tilbuddet. Ved siden af statistikken har instituttet i enkelte tilfælde tildelt coachingforløb.</p> <p>Det forventes at rektor vil iværksætte et nyt tiltag for at nedbringe sygefravær på AU. Instituttet afventer en udmelding.</p>	
Evaluering af lønforhandling	<p>Alle parter var enige om at lønforhandlingerne på IKS fungerer optimalt. Det er en ordentlig og effektiv proces med godt samarbejde. Der var enighed om at det var en god investering at både HR partner Louise Søndergaard og HR institutsekretær Gitte Pappé Ludvigsen var med til forhandlingerne. Det vil de derfor være fremover.</p> <p>Det blev besluttet, at der ikke fastsættes kriterier for engangsvederlag til næste års lønforhandling.</p> <p>Generel information om afslutning af lønforhandling rundsendes til alle på IKS. TR og ledelse står sammen om resultatet – både hvad angår tilsagn og afslag.</p>	

<p>Ansættelsesbegyndelse for ansatte der skal undervise</p>	<p>Punktet bundede i konkrete sager. Der er generelt ikke uenighed på området. Institutleder forklarede proceduren.</p> <p>Det blev besluttet at sætte et punkt om gensidig orientering om forholdene på dagsorden på et institutledelsesmøde. Det skal indskræpes overfor afdelingslederne at i tilfælde hvor en postdoc starter med at undervise, er der tale om en undtagelsessituation og der vil være tale om omlagt arbejdstid.</p>	
<p>Ledelsesmæssig anerkendelse</p>	<p>Punktet har været drøftet i institutledelsen og forskningsudvalget.</p> <p>Der er iværksat forskellige tiltag på de enkelte afdelinger for at sikre anerkendelse af medarbejderne. Det er og vil primært være den lokale ledelse som foranstalter anerkendelse af medarbejdernes indsats. Medarbejderne savner dog anerkendelse fra institutleder også. Institutleder vil meget gerne anerkende, men er bekymret for at ikke alle vil få den rette anerkendelse pga. instituttets størrelse og at han dermed ikke er vidende om alle de indsatser der ydes. Det er særligt svært i forhold til undervisning og formidling. Nogle medarbejdere er gode til at brande dem selv fx online eller direkte over for ledelsen, mens andre er mere tilbageholdende med at gøre opmærksomme på dem selv. Institutleder efterspurgte derfor forslag til en praksis, hvor man kan sikre at man ikke overser nogen.</p> <p>LSU-LAMU drøftede muligheden for at bruge evalueringerne til at se om nogen har gjort noget særligt på undervisningsområdet. Derudover blev produktspecialer og praktikdimensioner fremhævet som områder, man kunne anerkende.</p> <p>Institutleder var særligt obs på anerkendelse af unge Ph.d. og postdoc. De står overfor et arbejdsmarked med meget hårde vilkår.</p>	
<p>Brok og omgangstone</p>	<p>På baggrund af en videostafet diskuterede LSU-LAMU hvorvidt der er brok / problemer i organisationen som bør italesættes og løses. Institutleder oplever</p>	

	<p>ikke meget brok eller grundlæggende utilfredshed i organisationen nu i forhold til for 5 år siden og det er en gevinst at instituttet er nået så langt. Hvis der dog rent faktisk er problemer i miljøerne som udmønter sig som brok lokalt, vil institutleder gerne at disse problemer bliver italesat fx i LSU-LAMU, så der kan blive taget hånd om dem. Brok kan være tegn på noget mere alvorligt og det bør derfor italesættes.</p>	
<p>Evt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • LSU-LAMU drøftede antallet af kortidsansættelser på IKS. Der er pt. for mange kortidsansættelser på instituttet hvilket kunne tyde på manglende projektstyring. Det er vigtigt med oplysning omkring ansættelser allerede i ansøgningsprocessen og at ansøgere er opmærksomme på at sætte navne ind i ansøgningerne, hvis man allerede på ansøgningstidspunktet ved hvem man ønsker at ansætte i projektet. <p>Instituttet kan hjælpe ved at være mere obs på om der står NN eller konkret navn i ansøgningerne. Forskningskonsulenten informeres om det øgede fokus.</p> <p>HR partner kommer gerne ud på instituttet for forklarer HR reglerne for bevillingshavere.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fælles TR informerede om at alle TR på arts er indkaldt til stormøde om hvordan man mellem ledelse og TR bevarer det gode samarbejde og den gode stemning der er. Derudover informeres om nye regler for lønforhandling. • Forskningstilsyn medtages på næste møde • Camilla Dimke indkalder til nye møder i Outlook. Onsdag foretrækkes som mødetidspunkt. 	<p>Camilla Dimke informerer Signe Larsen</p>