

LSU-møde den 16. september 2014 kl. 9.00 – 11.00
Sted: 1672-114

Referat

Deltagere: Søren Bom Nielsen, Bente Rasmussen, Mads Faurschou Knudsen, Grethe Storgaard, Michael Kærgaard (HR-partner), Lene Kjeldsteen (referent)
Fraværende: Per L. Trinhammer

1. Godkendelse af dagsorden

godkendt

Dato: 16. september 2014

2. Konstituering: valg af næstformand blandt B-sidemedlemmer

Mads blev næstformand. SBN ønsker endnu et A-sidemedlem ud over Per Trinhammer.

Side 1/4

3. Rullende to-do liste

Gennemgang af listen (se bilag)

4. Meddelelser

Nyansættelser og aftrædelser (bilag følger hurtigst muligt efter mødet)
Opfølgning på psykisk APV – der indkaldes til psykisk APV følgegruppe, der udarbejder den halvårige opdatering.

Lønforhandlinger 2014 og 2015 :

Forhandlingsperioder	1. april 2013 – 31. marts 2014 – lønforbedringen effektueres med lønudbetalingen juni 2015 lønnen gældende fra 1. april 2013 1. april 2014 – 31. marts 2015 – lønforbedringen effektueres med lønudbetalingen juni 2015 lønnen gældende fra 1. april 2014
Overordnet tidsramme for lønforhandling 2014 og 2015	
Sept. 2014 – jan. 2015	Lokal tilrettelæggelse af lønforhandlingsprocessen (forberedelse i SU-systemet), herunder bl.a.: <ul style="list-style-type: none"> • Drøftelse af lønforhandlingsbudget • Fastlæggelse af forberedelsesperioden • Fastlæggelse af forhandlingsperioden • Evt. drøftelse og fastsættelse af kriterier i lønforhandlingen • Fastlæggelse af proces for tilbagemelding af forhandlingsresultat til medarbejderne

Dec. 2014	Universitetsledelsen beslutter lønforhandlingsbudget for lønforhandling 2015. HSU orienteres herom, hvorefter lønforhandlingsbudgettet offentliggøres
16. feb. – 6. mar. 2015	Ansøgningsperiode
9. mar. – 24. apr. 2015	Forberedelses- og forhandlingsperiode. Det aftales lokalt, hvor meget tid der sættes af til hhv. Forberedelse og forhandling. Når de forhandlende ledere og TR er klar, går lønforhandlingerne i gang. Alle forhandlinger er afsluttet 24. april 2015
Maj/juni 2015	Udbetaling af aftalte lønforbedringer

Michael finder kriterier for at få lønforbedring (efter mødet har Michael oplyst, at der ikke er fælles kriterier i disse to lønforhandlinger).
Ny og opdateret håndbog om feltture og brug af laboratorier.

5. Debat om universitetsledelsens forslag til opfølgning på problemanalysen

Se detaljerne her:

<http://medarbejdere.au.dk/strategi/problemanalysen/forside/>

I. ledelsesdelegering og nærvær:

På et lille institut vil der ikke være så mange kasser i organisationsdiagrammet, da der ønskes en fladere struktur.

Økonomi og budget: Den beskrevne model virker lovende. Det er svært at navigere, når man kun har styr på indtægterne og ikke på udgifterne). Det ser ud til at blive bedre med de nye tanker. Det er generelt et problem at budgettet skal gå i nul hvert år, det bliver svært at planlægge langsigtet, som det nu foreslås. De to ting hænger ikke godt sammen. Selvom man på delregnskab 4 kan ændre på sine budgetter er delregnskab 1 afhængig af at de eksterne bevillinger bruges som først budgetteret, hvorfor institutleder ikke vil være interesseret i at budgetterne ændres. Vi mener ikke den eksisterende økonomi-model er hensigtsmæssig og ønsker en model, der tager hensyn til at kunne spare op og ændre sine budgetter. Den passer ikke til de visioner der ligger for AU.

Ansættelser: institutledelsen inddrager relevante medarbejdere ved ansættelser., det mangler især på TAP-siden. (til os selv: inddrag en laborant i ansættelsesudvalget).

TR: forhandling af løn ønskes mere direkte i stedet for hele tiden at sende emails frem og tilbage.

II. Medinddragelse

Bør udnyttes bedre – rigtig god ide. Processer skal søsættes tids nok til at kunne nå at inddrage medarbejderne i forskellige udvalg: LSU, IF, fællesmøder, LAMU, uddannelsesudvalg og årgangsmøder med studerende (inddra-

gelse af studerende), rekrutteringsudvalg, osv. Der skal findes en model hvorpå man kan inddrage optimalt. Vi skal føle at ledelsen hører hvad vi siger og ønsker, i stedet for at handle uden at inddrage institutterne først. Ordene i beslutningsforslagene er det første skridt på vejen, efterfølgende skal der gerne handling til. Det værdsættes at universitetsledelsen kommer rundt og mærker stemningen på de enkelte institutter. Det giver en fornemmelse af at de interesserer sig for hvad der sker.

III. Organisatorisk indretning
ok

IV. Kommunikation

Branding strategi: Der er et ønske om at vende tilbage til at instituttet kan blive synlige udadtil, at det ikke kun handler om Aarhus Universitet samlet set. Vi er enige med forslagene til forandringerne i kommunikationsstrategien.

V. Administrativ understøttelse

God ide at de administrative centres medarbejdere får ophæng på fakultetet. Det er en rigtig god ide med forslaget om differentieret støtte til forskelle i behov på de enkelte institutter. Især IT service er der stort behov for forbedringer.

6. **Økonomi** – FC3 forventes klar i oktober. SBN fremlægger FC3 og budget for 2015 til næste fællesmøde den 29/10. Økonomien afhænger meget af, om forskerne opnår flere eksterne midler. Det er en langsigtet proces at spare penge på bygninger på fakultetsniveau, da der ofte er lang tids opsigelse der er stadig brug for meget plads. Kringelled er reduceret pladsmæssigt, fakultetet afholder udgiften nu. Stenkælder bliver ryddet op, så der bliver mere plads til relevante ting.

7. **MUS**

- a. Tidsplan: skal gennemføres i løbet af efteråret
- b. Forslag til gennemgående tema i efterårets samtaler: medinddragelse: hvordan tænker du at du kunne blive medinddraget mere/få mere medindflydelse?
- c. Kompetenceudviklingsfonden: mulighed for at søge midler til efteruddannelse med ansøgningsfrist 15/12/2014

Michael meddelte, at der er kommet et nyt værktøj med spørgeskemaer til Gruppeudviklingssamtaler og ph.d.-samtaler på forsøgsbasis, som kan afprøves. Konstruktiv kritik, som vi kan sende til vores HR-partner er velkommen. Michael holder møde med SBN og Steen Christensen for at introducere det nye koncept.

8. Den lokale personalehåndbog

Nyt punkt om max 37 timers opsparet flex (ifølge AUs regelsæt)

Klar til endelig udrulning

Der er mulighed for at lave særaftaler ved rejser – Michael hører på Bioscience hvilke erfaringer de har. LK undersøger hvilke aftaler Per Trinhamer laver når han er afsted.

Side 4/4

9. Eventuelt
