

Lokalt samarbejdsudvalg

Referat

Deltagere: Søren Bom Nielsen, Trine Ravn-Jonsen, Anders Vest Christiansen, Grethe Storgaard, Per L. Trinhhammer, Bent Vad Odgaard, Lene Kjeldsteen (referent)

Institut for Geoscience

Lene Kjeldsteen

Sekretariatsleder

Dato: 24. maj 2016

Telefon.: +45 87156368
Mobil.: +45 27782837
E-mail: lk@science.au.dk

CVR no.: 31119103

Page 1/3

Møde den 24. maj kl. 10.00 til 11.30 i møderum 1671-234

- 10.00 **1. Godkendelse af dagsorden**
Dagsorden blev godkendt.
- 10.05 **2. Opfølgning på rullende to-do liste (bilag)**
Der var ingen punkter til drøftelse på listen
- 10.10 **3. Lønforhandlinger - status**
Resultatet og processen evalueres.
Nyt lokalt kriterium fastsættes af LSU.
Der kommer breve rundt i uge 22 fra HR til alle, der har søgt.
SBN kommenterede, at forhandlingerne er gået godt som sædvanligt med de forskellige involverede organisationer.
Trine kommenterede at forløbet var stille og roligt. Det var værdsat med god og diskret HR-deltagelse, det var parterne selv der forhandlede. Med hensyn til de meget sene tilbagemeldingerne fra HR bør LSU måske overveje at give feedback på anden måde meget tidligere i forløbet. Eksempelvis kan det være en god ide at TR melder tilbage, eller SBN sender besked ud til alle, at nu er forhandlingerne færdige, og at man kan forhøre sig hos ham eller TR.
Anders kommenterede, at der var meget få, der fik noget med hjem. Alle vip ligger utrolig jævnt, skal måske bruge ny løn mere i forbindelse med lønforhandlinger og udnytte det spænd der er noget mere for at holde motivationen hos medarbejderne. Det

nytter ikke, at der kun er en professortitel at se frem til. Ellers forløb selve forhandlingerne stille og roligt.

I de gamle ST kriterier er der mange konkrete eksempler på, hvad der fra ledelsen lægges vægt på for vipper. Det blev besluttet, at foreslå til FSU at der udarbejdes tilsvarende relevante TAP eksempler. Forslag sendes med som en god begyndelse. Vores eget lokale kriterium er et eksempel. Trine, Per og Grethe danner en gruppe og kommer med nogle forslag. LK spørger Rasmus Andreasen om han vil deltage på vegne af AC-tap.

Der var en opfordring til at tænke over anerkendelsen i at få lønforbedring mere end at sikre større portioner til færre medarbejdere.

Det blev besluttet at bibeholde det lokale kriterium **Samvittighedsfuld udførelse af rutineopgaver**.

10.30

4. Mentorordning for nyansatte

Støtte til nyansatte så de føler sig velkomne og ved hvor de kan få den nødvendige hjælp.

LSU drøftede opstart af en mentorordning og professionel modtagelse af nye medarbejdere. Der fremkom gode ideer og løsninger, som sekretariatet kan arbejde videre med.

Kan også bruges til ph.d.-studerende og længerevarende gæster.

10.50

5. Psykisk APV – fokus og temamøder (bilag)

Psykisk APV offentliggøres 19/5 og der afholdes fællesmøde om emnet den 24/5 kl. 13.15.

LSU drøfter kort resultaterne og forbereder fællesmøde med LAMU, der afholdes snarest, hvorefter den nedsatte følgegruppe overtager den videre proces med APVen.

Følgegruppen består af:

- Søren Bom Nielsen
- Anders Vest Christiansen
- Charlotte Rasmussen
- Kirsten Rosendal
- Lene Kjeldsteen

Der holdes fællesmøde i dag

Der holdes LAMU- og LSU møde 2. juni, hvor følgegruppen tager fat på at lave handleplaner, der skal arbejdes med de næste tre år.

HSU har foreslået at man har fokus på følgende områder:

- Forebyggelse af stress
- God ledelse i dagligdagen
- Anerkendelse, både kollegialt og fra ledelsen
- God omgangstone

Det drøftes på kommende møder om vi ønsker flere eller andre punkter, og hvilke områder vi vil fokusere på for at skabe et bedre arbejdsmiljø. Det større sociale fællesskab scorer lavt. Det kan blive et af vores fokusområder. Er måske ikke tegn på ensomhed, men et mere fragmenteret fællesskab.

11.10

6. Orientering fra FSU

Instituttleder orienterer fra FSU.

Som bekendt er fakultetets andel af AUs besparelser ca. 150 mio kr i perioden frem til 2019. Fakultetet forventes at reducere udviklingen af nye initiativer for at undgå at besparelser bliver for voldsomme på institutter. AUs bestyrelse ventes at vedtage besparelserne i juni.

For kort tid siden blev alle på ST opfordret til at komme med ansøgninger om kompetencemidler, da der er fundet midler der skal bruges med kort varsel. Instituttet har sendt fire ansøgninger der nu ventes svar på.

Der er udarbejdet en årshjulsoversigt for HSU, FSU og LSU. SBN foreslår at SLU behandler årshjul på næste møde.

11.20

7. Seniorpolitik

En medarbejder har efterspurgt retningslinjer om seniordage og hvilken politik, instituttet har på området. AUs politik:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/senior/>

Når man er over 62 kan man lave en begrundet ansøgning om at få en ekstra fridag om måneden.

Nogle steder på AU bruges ordningen generelt. Det er muligt at tildele færre dage, hvis man vil behandle de ældre medarbejdere godt. Det kunne være en god ide at tage det i betragtning i individuelle situationer, hvis lederen fornemmer at det er nødvendigt for at holde på en medarbejder, der måske er ved at være nedslidt.

Alle instituttets medarbejdere er nødvendige og værdsatte. Imidlertid skal man levere fuldt ud ved heltidsansættelse, og SBN vil være yderst restriktiv med at uddele seniordage, Han henviser i stedet medarbejdere til evt. at få en seniorordning.

8. Evt.

Fodboldspil i kælderen forstyrrer hele vejen op i trappen. Der ønskes en dør fra trappen ind til rummet. LK undersøger.