

Samarbejdsudvalg

REFERAT

Til stede: Søren Bom Nielsen, Per L. Trinhammer, Anne H. Thoisen, Lone Davidsen, Sven Nicolajsen, Mads Faurschou Knudsen, Bente Rasmussen, Grethe Storgaard

Fraværende: David Lundbek Egholm

Desuden deltog: Margrethe Vejs-Petersen

Referent: Lene Kjeldsteen

1. Rullende to-do liste

Lokal personalepolitik. Et underudvalg har arbejdet med punkter til lokal personalepolitik, se punkt 7.

2. Godkendelse af referat og dagsorden

Referat og dagsorden blev godkendt uden kommentarer.

Meddelelser

Rundsending af ark med oversigt over nyansættelser og afskeder. Taget til efterretning

4. Økonomi

Søren Bom fremlagde budget og udvikling for 2013. Underskuddet skyldes delvis forsinkelse af renrumslaboratorium. Overheadet mangler i budgettet (ca. 2.000.000kr) som forventes realiseret i 2014. Der skal være møde i denne uge om status på etablering af renrummet. Det er utilfredsstillende, at der sker så store forsinkelser; og delvis forkert estimeret overhead, der blev overvurderet for 2013.

Instituttet er generelt forsigtige med udgifterne og klarer os bedre end forventet i forhold til udgangspunktet.

5. Sekretariatets funktion

Præsentation af Lene som ny sekretariatsleder

6. Opfølgning på psykisk APV

Følgegruppen ønskede fokus på konkrete tiltag, hvor der er sat et Time management kursus i gang med følgende indhold:

Dag 1: Arbejde med konkrete værktøjer og råd til håndtering af egne arbejdsopgaver med høj grad af deltagerinvolvering

Institut for Geoscience

Lene Kjeldsteen

sekretariatsleder

Dato: 12. november 2013

Side 1/3

Dag 2: opfølgning på læring af dag 1, refleksion og erfaringsudveksling:

Side 2/3

Det blev bemærket, at der også skal holdes fokus på de stressproblemer, der blev nævnt i APVen, hvad man gør med de problemer. Stadig en opgave for følgegruppen, hvor andre punkter i handlingsplanen skal behandles. Der bliver fulgt op på LAMU møde.

7. Den lokale personalepolitik

Et underudvalg bestående af Anne, Bente, Mads og David har diskuteret personalepolitik. Med udgangspunkt i hæftet "AU personalepolitik" og den psykiske APV foreslår de at følgende integreres i en kommende lokal personalepolitik:

- Fleksibilitet i arbejdslivet
- Mulighed for orlov og udlandsophold både for VIP og TAP. IFA kan måske give inspiration. Lav aftale med institutleder tidligt i forløbet for bedste planlægning.
- Trivsel blandt medarbejdere, ensomhed og stress fra APV. MUS er vigtige, få snakket med sin leder om sin situation. Henvis til stresshjemmesider og mulighed for anonym hjælp.
- Fysisk arbejdsmiljø: ordentlige borde/stole.
- Motion i arbejdstiden – eller flekse for at motionere (=punkt 1).
- Opfordring til små øvelser i dagligdagen.
- Oplyse om mulighed for at få en ergoterapeut til at vurdere sin arbejdsplads.
- Ensomhed: instituttet understøtter social omgang: sensommerfest, fælles kaffe, årlig ekskursion; forslag at forskellige sektorer planlægger så man lærer hinandens områder at kende; besøge det nye skib.
- Introduktion af nye medarbejdere – i nyhedsbrevet/ få en kontaktperson/mentor, lav en personalevejledning som hæfte og på hjemmesiden ud over hvad der ligger i AU regi.

Vær opmærksom på, hvilke ting der går igen i APV følgegruppen. Lene laver udkast til ny lokal personalepolitik med udgangspunkt i ovenstående og andre personalevejledninger.

8. Ombygning, intern flytning

Renrumslaboratorium er forsinket ca. et år. Denne forsinkelse betyder konkret at Niels Bohr centeret ikke kan udføre sin forskning og ansætte phd'er og postdocs, hvilket er meget problematisk for alle parter.

Mødelokale 4 i 2671-234 ændres til swop-kontor med plads til fire postdocs/gæster.

Der indrettes undervisning i gammelt el-lab.

Der indrettes mødelokale i nuværende undervisningslokale 1672-141.

Der indrettes midlertidigt møderum i 1672-122 ved siden af andet møderum.

9. Evaluering af lønforhandlingsproces 2013

Side 3/3

En TR udtrykte at mødet mellem AU og TR på hele universitetet ikke gav brugbar information. Møde med ST og TR blev efterfølgende valgt fra. TR vil gerne vide, hvor stor en pose penge (=rammeprocent), der er til rådighed, så de bedre kan prioritere deres kandidater. Der ønskes mere åbenhed om hvor stor en pulje der er til rådighed. Tilfredshed med møde lokalt mellem institutleder og TR, der var meget konkret og informativt.

Lene og Søren Bom sender mail til ST HR med kopi til udvalget.

10. Eventuelt

En ny tenure track model er under udvikling fra universitetet – det handler om at rekruttere fast videnskabeligt personale, og man regner med at måske 1/3 af alle nye stillinger vil blive besat på denne måde. De resterende 2/3 følger den eksisterende procedure med at rekruttere postdocs og andre til faste stillinger. I tenure track modellen venter der en lektorstilling efter seks år med positive evalueringer undervejs af en tenure track komite. Hvis man gør det godt skal man således kun konkurrere ved starten af tenure track stillingen og ikke i slutningen. Modellen indføres for at kunne tiltrække de allerbedste talenter.

Evaluering af sektorer i oktober: ST kommunikations Mette Helm hjælper med at lave spørgeskema til alle vip-medarbejdere. Spørgeskema udfærdiges af Søren Bom, HR partner Margrethe Vejs Pedersen, Mette Helm og Lene Kjeldsteen.

Det er blevet kendt at på HE får næstformand for LSU et tillæg, hvilket også ønskes på ST. Margrethe undersøger muligheden.

Der ønskes lamelgardiner i øverste vinduer i kaffestuen for at beskytte mod kraftig sol. Lene undersøger muligheden.