

Referat

LSU-møde den 13. januar 2015, kl. 10.00 – 12.00

Sted: Møderum 1671-234

Deltagere:

Søren Bom Nielsen, Bente Rasmussen, Grethe Storgaard, Per L. Trinhammer, Bent Vad Odgaard, Margrethe Vejs-Pedersen (HR-partner), Lene Kjeldsteen (referent)

Fraværende: Mads Faurschou Knudsen

1. Godkendelse af dagsorden.

Dagsorden blev godkendt.

2. Opfølgning på rullende to-do liste

To-do listen blev kort gennemgået. De fleste punkter var del af dagens dagsorden.

3. Meddelelser

SBN gennemgik status vedrørende kommende stillinger:

- Sedimentolog: Bedømmelsesudvalg nedsat
- OSL stilling ved NLL: indstilling til ansættelse er sendt til dekanen
- Spektroskopist: Ansættelsesudvalg i gang med forberedelser til samtaler
- Mærsk Oil Chair er under opslag til 1. marts 2015

4. Medinddragelse og medindflydelse. Svare på spørgsmål fra fakultetsledelsens koordineringsgruppe

1) Hvordan inddrager ledelsen bedst ST's udvalg, råd, fora og nævn i diskussioner og beslutninger?

Emner bør forelægges i god tid, så der er tid til drøftelse i de rette udvalg.

2) Hvordan inddrager udvalg, råd, fora og nævn bedst ST's medarbejdere og studerende i diskussioner og beslutninger?

For at føle, at det er en inddragende proces var der et ønske om feedback på de udtalelser og ideer LSU kommer med. Der ønskes god tid til at diskutere tingene. Hvis det er nødvendigt med korte frister kan LSU indkaldes med kort varsel, alternativt sende email høring ud med kort svarfrist.

Der var forslag om at planlægge høringer, så man tager visse opgaver på forkant, og samtidig sikre at høringer/opgaver ikke falder oven i hinanden. Denne planlægning kan være en del af et årshjul for fakultetet.

Det er vigtigt at snakke med kolleger om hvad der sker – til møder, ved kaffen osv. For at sikre inddragelse bør de vigtige punkter fra diverse udvalg præsenteres i nyhedsbrev/hjemmesiden. Der bør gøres opmærksom på punkter så bredt som muligt via forskellige kanaler: snak på gange; mandag morgen briefing; nyhedsbreve. Når

Institut for Geoscience

Lene Kjeldsteen

Sekretariatsleder

Dato: 13. januar 2015

Telefon.: +45 87156368

Mobil.: +45 27782837

E-mail: lk@geo.au.dk

CVR no.: 31119103

Page 1/3

medarbejdere har bedt om at få taget en sag op i LSU, skal der også ske feedback til denne medarbejder.

Page 2/3

3) Hvad skal der til, for at ST's udvalg, råd, fora og nævn i højere grad kommer til at fungere som idégeneratorer?

LSU kan måske blive mere åben over for at føde opad, når der drøftes problemer og ideer. En temabank kan opbygges, så typiske LSU-opgaver drøftes jævnlgt gennem et årshjul. Det giver mulighed for at tage et tema op til drøftelse og se om man kan få nye ideer/måder at løse opgaver på, gerne temaer fra personalepolitikken, der er generelt relevante for LSU.

5. Opfølgning på Evaluering af AUs personalepolitik (bilag 2 til udfyldelse på mødet)

Evaluering af AUs personalepolitik	
Spørgsmål	Svar
I hvilket omfang har I anvendt personalepolitikken lokalt?	Personalepolitikken ligger som en overordnet sky, som vi arbejder under i det daglige uden at tænke over det. Vi bruger retningslinjerne i det daglige ved problemstillinger.
I hvilke situationer?	Hvor relevant.
Hvilke dele af personalepolitikken?	Rekruttering og ansættelse, kompetenceudvikling, orlov, sygefravær, seniorordning, krisesituationer.
Hvad er jeres væsentligste erfaringer med brug af personalepolitikken lokalt? (det kan være både positive så vel som mindre erfaringer)	Under besparellesproces i 2014, som dog var styret oppefra, hvilket gjorde behovet for brug af personalepolitikken lokalt begrænset.
I hvilket omfang har I oplevet situationer, hvor I har savnet hjælp i personalepolitikken?	I forbindelse med besparellesprocessen var der ikke konkret hjælp at hente for de personer (længere oppe i systemet), der besluttede hvordan processen skulle løbe, så alle kunne se, på hvilket grundlag beslutninger blev truffet.
Opleves personalepolitikken relevant og vedkommende blandt medarbejderne?	Indhold: Skal være tilgængelig efter behov. Form: Forslag om at gå over til rent netbaseret form for at opnå nemmere tilgængelighed, så personalepolitik og retningslinjer/regler hænger tættere sammen. Politikken virker ikke så vedkommende for den enkelte medarbejder. Der mangler kobling til de specifikke retningslinjer (de regler der ligger på nettet, eksempelvis omkring sygdom/ferie

Har I ønsker til justeringer af personalepolitikken, som I mener, vil være væsentlige at gennemføre?	En medarbejder ønsker at der laves ændringer omkring tjenestefrihed med løn i forhold til krise i nær familie. Der er ønske om en søgefunktion i selve personalepolitikken, som bør samles ét sted med retningslinjerne. Der er ønske om at lave en forsimplet oversigt på en side, der danner et overblik over indhold. Der kan derefter linkes dybere ind til de enkelte underemner.
Er I stødt på uoverensstemmelse mellem personalepolitikken og personaleadministrative retningslinjer? Hvilke situationer?	Nej

6. Lønforhandling, budget og kriterier

Instituttet tilsluttede sig i 2013 STs generelle lønkriterier (http://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Loen/Loenforhandling_2013/Loenkriterier_for_loenforhandling_2013_ST.pdf).

Forhandlingsperiode 1 (2013-14): ca. 30.000kr

Forhandlingsperiode 2 (2014-15): ca. 90.000kr

Instituttet kan for fremtidige lønforhandlingsperioder, startende april 2015, udvælge mere specifikke lønkriterier. Det tages op på næste LSU.

Ansøgningsperioden løber fra 16/2 til 6/3.

7. Påbegyndelse af evaluering af AUs samarbejdsorganisation

Der lægges op til at LSU inviterer en bredere skare af institutrepræsentanter med til et møde, hvor samarbejdsstrukturen drøftes.

LSU inviterer repræsentanter fra andre fora og fysiske placeringer til møde inden den 27/2/2015.

8. Nærværende ledelse – drøftelse af resultat af gul-seddel-øvelse fra fællesmøde 18/12/2014

Der var enighed om, at man generelt ud fra de givne udsagn kan se at medarbejderne ønsker interesse og opmærksomhed fra ledelsen; nem tilgængelighed på forskellig vis: kontor (åben dør), telefon, email.

Konkret for institutleder gælder følgende: kontordør på klem, kom bare ind.

Det virker rigtig godt at ledere besøger enheder regelmæssigt; både rektor, dekan, hele fakultetsledelsen, så det ønskes bibeholdt.

Nogle medarbejdere efterlyser mere åbenhed og interesse, end de føler der er nu, som er svære at efterkomme, da der er andre prioriteringer at tage hensyn til.

9. Evt.

Intet.