

Møde den 8. december 2015 kl. 12.00-14.00
Instituttets Samarbejdsudvalg (LSU)
Mødelokale 5, Bygning 3140 (Pv 1)
Gustav Wieds Vej 10, Århus

Referat

Deltagere: Erik Østergaard Jensen (EOJ), Peter Andreasen, Bo Thomsen, Finn Skou Pedersen, Esben Skipper Sørensen, Lisbeth Heilesen, Birgitta R. Knudsen, Peter Løvendahl, Lotte Thue Pedersen, Hanne Jørgensen, Tom Aagaard Mortensen, Pia Thystrup; HR-ST, Lotte Tind (LTP), referent.

Afbud: Søren Borg
Sofie L.A. Gravesen – suppl. Line L. Dvinge deltog

Dato: 21. december 2015
Ref: LTP

Side 1/5

1. Godkendelse af dagsorden
2. Meddelelser
3. Økonomi
4. Personale
 - a) *Lønforhandling 2016; nedsættelse af eventuelle nye lønkriterier for forhandlingerne 2016 (bilag)*
 - b) *MUS; temaer for MUS, fokus på medarbejderudvikling og MUS opfølgning*
 - c) *Høring af handlingsplan for flere kvinder i forskning 2016-2020 (bilag)*
 - mangler der initiativer i handlingsplanen?
 - kan der udpeges tre til fem særligt oplagte handlinger, der efter LSU's vurdering kan være de vigtigste at forfølge?
 - generelle kommentarer til handlingsplanen
5. Evaluering af årets arbejde i LSU samt plan for arbejdet det kommende år; (bilag) for behandling af punktet tages der udgangspunkt i "Guide til et godt SU-samarbejde" med fokus på punkterne
 - a) *Samarbejdsudvalgets opgaver*
 - b) *SU-medlemmernes rolle og ansvar*
6. LSU's sammensætning for perioden 1.3.2016 til 28.2.2018 jf. forretningsorden (*bilag*)

fortsættes...

7. Arbejdsmiljøanliggender

a) *Psykisk APV spørgeskemaundersøgelse 2016; kvalitetssikring af rapporteringsniveau så som lokaliteter/sektioner/enheder og lønnede/ikke lønnede (bilag)*

Link til psykisk APV 2012-2014:

<http://mbg.medarbejdere.au.dk/arbejdsmiljoe/apv-rapporter/>

8. Bygningsmæssige anliggender

9. Eventuelt.

Side 2/5

1) Godkendelse af dagsorden

"Parkeringsforhold i Biokæden" drøftes under pkt. 3. Økonomi.

"Lønberegninger/dokumentation for postdocs" drøftes under pkt. 4 Personale.

Dagsorden blev herefter godkendt.

2) Meddelelser

Instituttets strategi 2016-2020 er blevet diskuteret hen over sommeren. Fokus har ligget på det faglige, og den kommende psykiske APV vil så bakke op med tiltag, der måtte vedrøre dette. Strategidokumentet er nu sendt til dekanen og følges op med et møde primo januar 2016, hvor 4 personer fra institutledelsen deltager. Dokumentet lægges ikke på nettet pga. de faglige strategiske tiltag, som af konkurrencemæssige hensyn ikke fuldt skal offentliggøres endnu. En redigeret udgave kommer til at ligge på nettet.

3) Økonomi

Tanja, Instituttets controller, er sygemeldt. Forhåbentlig er hun snart tilbage. Lissette, der kender til instituttet fra før Tanja begyndte, "overlapper", til Tanja er tilbage.

EOJ oplyste, at MBG allerede henter mange eksterne midler hjem, men det kan blive vanskeligt for instituttet, hvis der i fremtiden forventes en stigning i hjemtagelse af eksterne midler.

På fakultetsniveau ser 2016 og 2017 fornuftige ud. For 2018 og 2019 tegner der sig et mindre underskud, men der skulle ikke være de store problemer.

Birgitta Knudsen spurgte ind til de forventede besparelser på fælles- og enhedsadministrationen. Ud over de forventede besparelser bestemt ved den tidligere besparelsesrunde skal der spares 2 % pr. år. EOJ oplyste, der bliver holdt et vågent øje med det, men at det er svært at gennemskue. Vores dekan er dog løbende meget opmærksom på det.

Under dette punkt blev parkeringsforholdene i Biokæden berørt. EOJ oplyste, at der nu er sat nye parkeringsskilte op. MBG er med i en pilotordning, hvor der laves restriktiv parkering. Der meldes ind med nummerplader, som registreres i en database, så man sikrer lovlig parkering.

Birgitta fortalte, at det er svært at få plads til cyklerne, da bilerne parkeres tæt op af cykelstativerne. EOJ oplyste, at der med den nye parkeringsordning også kommer parkeringsvagter, der vil være opmærksomme på korrekt parkering.

Det skal endvidere undersøges, hvad der kan gøres i forhold til fx censorbesøg, parkeringsmuligheder for Foulum/Flakkebjerg-medarbejdere og evt. parkeringskort til håndværkere.

4) **Personale**

a) *Lønforhandling 2016;*

nedsættelse af eventuelle nye lønkriterier for forhandlingerne 2016 (bilag)

Bilaget "Lønkriterier for lønforhandling 2016" skal ses som et foreløbigt forslag til lønkriterier til fremlæggelse på FSU-møde den efterfølgende dag (9.12.15). LSU drøftede således - med udgangspunkt i et forventet sæt vedtagne lønkriterier - om der er behov for lokale tilføjelser til lønkriterierne.

LSU bemærkede, at listen virker prioriteret; den bør derfor revideres fra år til år, så fx god ledelse (=nederste punkt) ikke ligger som laveste prioritet.

Efter drøftelse var der i LSU enighed om at tilføje et lokalt lønkriterie med mulighed for engangstillæg for ekstraordinær indsats på institutniveau for det fælles bedste.

EOJ oplyste, at det tidligere automatisk regulerede tillæg til postdocs efter et års ansættelse nu tages ud, og tillæg vil fremover skulle ske ved direkte forhandling.

Flere af B-sidens LSU medlemmer udtrykte ønske om at have lønlistre liggende hos TR, så medarbejdere kan se lønningerne, hvis det ønskes. Det kan evt. også være med til at afmystificere medarbejderes tro på at ligge lønmæssigt bagefter.

Pia Thystrup gjorde i den forbindelse opmærksom på, at der er en gradsforskel om lønlistre lægges frem, eller om der bedes om aktindsigt i personers løn.

EOJ mente, nogle medarbejdere kan finde det ubehageligt, hvis de ligger nederst på lønoversigten og foreslog derfor at fremstille automatiserede oversigter, der kan give et billede af lønniveauet. Dette var der opbakning til, og EOJ vil sammen med TR finde frem til oplysningerne, der kan fremstå anonymt og være af interesse for at kunne vurdere sit eget lønniveau.

TR ønsker adgang til lønoplysninger. Vil gerne have mulighed for at kunne trække data om alle og deres lønniveau, fx via Excel ark.

Peter Løvendahl gjorde Pia Thystrup/HR opmærksom på, at der ved lønbestemmelse ved ansættelse af postdocs ofte mangler dokumentation, hvorved de kan blive placeret på et forkert løntrin. TR har brug for alt relevant materiale inkl. CV for at vurdere korrekt. Alternativt vil det blive et "ok med forbehold for manglende oplysninger af hensyn til løntrin".

b) MUS; temaer for MUS, fokus på medarbejderudvikling og MUS opfølgning
Birgitta Knudsen ser det som hensigtsmæssigt, at MUS-temaer drøftes på LSU inden MUS afholdes, og at der bliver en vis ensartethed. EOJ ser det som fornuftigt og tilføjede, at han ved MUS går igennem emnerne fra MUS-skemaerne. Skemaet vedrørende undervisning var med specielt denne gang, da ledelsesgruppen har ønsket mere fokus på undervisningsfordelingen.

Lotte Thue Pedersen nævnte, at MUS bør indgå i årshjul, så der kan drøftes ansøgning til kompetencefonden.

Lotte nævnte endvidere, at Kompetencesekretariatet har udviklet et spørgeskema om MUS og forslag det nævnes i MBG's nyhedsbrev eller sendes ud sammen med MUS invitationen.

- c) Høring af handlingsplan for flere kvinder i forskning 2016-2020 (bilag)*
- mangler der initiativer i handlingsplanen?
 - kan der udpeges tre til fem særligt oplagte handlinger, der efter LSU's vurdering kan være de vigtigste at forfølge?
 - generelle kommentarer til handlingsplanen

LSU ser oprettelse af en barselspulje som et helt afgørende tiltag til styrkelse af flere kvinder i forskning, da den økonomiske belastning i forhold til arbejdspladsen og i forhold til eksterne bevillinger herved kan imødegås.

Fleksibilitet i forhold til udlandsophold ved eksempelvis at bryde et ophold i udlandet op i kortere perioder, eller omvendt at lade flere kortere forskningsophold tælle som ét langt vil skabe bedre muligheder for karriereforløb. Det skal dog beskrives, hvad der forventes at få ud af det i forhold til personlig læring, samarbejde og interesseudveksling.

Anvendelse af søgekomiteer før stillingsopslag og med krav om præsentation af begge køn kan være med til at øge kvindelige ansøgers ansættelseschancer.

Mangler:

Det er ikke særlig stærkt beskrevet, hvilke incitamenter, der ligger bag handleplanen. Eksempelvis, hvad vil vi opnå, og faglige hensyn der skal tages.

Generelt bør ordlyden strammes op og være mere konkret.

Eksempel fra side 4:

Fakultets- samt institut- og centerniveau:

Side 5/5

- Systematisk godskrivning af barselsorlov og andre omsorgsrelaterede perioder i optællingen af tidsforbrug, produktion og impact ved vurderingen af ansøgere til permanente stillinger.

5) Evaluering af årets arbejde i LSU samt plan for arbejdet det kommende år

Udsat til næste møde.

6) LSU's sammensætning for perioden 1.3.2016 til 28.2.2018

På EOJ's forespørgsel tilkendegav LSU, at antallet af medlemmer på A-siden (4) og B-siden (7) er passende.

B-siden blev bedt om at melde medlemmer ind til Lotte Tind med frist 1. februar 2016. Dernæst kigger EOJ på A-siden for evt. at komplementere LSU's sammensætning.

7) Arbejdsmiljøanliggender

a) *Psykisk APV spørgeskemaundersøgelse 2016; kvalitetssikring af rapporteringsniveau så som lokaliteter/sektioner/enheder og lønnede/ikke lønnede*

LSU besluttede, rapporteringsniveauet for MBG skal være på lokalitetsniveau: Forskerparken, Biokæden, Foulum, Flakkebjerg, Sekretariat/Værksted/enhed 5400 samt omfatte alle medarbejdere inkl. ph.d.-studerende del A og B.

Hvis behov, vil instituttet dernæst bede om særkørsler.

8) Bygningsmæssige anliggender

Intet til punktet.

9) Eventuelt

Mødet sluttede kl. 14.