

Møde den 10. marts 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 A. Andreasen, Bo Thomsen, Finn Skou Pedersen, Esben Skipper Sørensen, Lisbeth Heilesen, Birgitta R. Knudsen, Peter Løvendahl, Søren Borg, Hanne Jørgensen, Tom Aagaard Mortensen, Line L. Dvinge, Stine B. Hjort; HR-ST, Lotte Tind (LTP), referent.

Afbud: Lotte Thue Pedersen

- 1) Godkendelse af dagsorden
- 2) Personale
 - Rekruttering af VIP (bilag)
 - Evaluering af MUS; "den lokale MUS-praksis" (bilag)
- 3) Økonomi
 - Status på lønforhandlingsproces
 - Lønrefusion ved barsel
- 4) Meddelelser
- 5) Arbejdsmiljøanliggender
 - Arbejdsmiljøstatistikker for 2014 (bilag)
- 6) Eventuelt.

Dato: 7. april 2015

Ref: LTP

Side 1/5

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Punktet Lønrefusion ved barsel blev tilføjet dagsordenens pkt. 3.
Dagsorden blev herefter godkendt.

Ad 2. Personale

- Rekruttering af VIP

Den gældende rekrutteringsplan for VIP-ansættelser blev fremlagt for LSU. De 2 lektora-ter, der blev opslået i januar, har haft deadline, og der er indkommet 50 ansøgninger. Der er nedsat et bedømmelsesudvalg, og håbet er, at der kan ske ansættelse inden sommer. Processen er i gang, men det er et stort arbejde med bedømmelser. Der nedsættes et be-dømmelsesudvalg, der består af en repræsentant fra Forskningsudvalget (formand) samt

4 eksterne bedømmere med relevante kompetencer inden for forskningsområdet. Forløbet er, at ansøgerne først bedømmes kvalificeret/ikke kvalificeret af bedømmelsesudvalget. Herefter får ansættelsesudvalget de positivt bedømte ansøgninger og udvælger de kandidater, der skal inviteres til at holde foredrag og tale med instituttets medarbejdere. Slutteligt er der en "chalk-talk" med Forskningsudvalget, hvor kandidaten gør rede for sine planer og intentioner i forhold til instituttet. Forskningsudvalget anbefaler en kandidat til ansættelsesudvalget, der laver den endelige indstilling til dekanen, som har det afgørende ord.

Snarest opslås der 5 nye stillinger. Forskningsudvalget er med til at formulere stillingsopslagene. Opslagene har stor bredde for at sikre en stor ansøgerskare. Opslagene sendes til accept hos dekanen, hvorefter hele processen begynder som ovenfor beskrevet. Der ligger således et stort stykke arbejde omkring de enkelte stillinger, men det er meget vigtigt for instituttet og dets fremtid.

Peter Løvendahl spurgte ind til rekrutteringsplanen og kriterierne for at lave den, og hvordan den revideres hen ad vejen. EOJ oplyste, at mange af stillingerne er forpligtigede, da det er dekantsagn. Fremadrettet er det Forskningsudvalgets opgave at formulere den strategi, der sættes af instituttet, og som bliver udmøntet i rekrutteringsplanerne. Der er to forløb; tenure track og professorater/lektorater. Stillinger vil blive slået op inden for et fagområde, og det bliver ret brede opslag. En person kan ikke umiddelbart finde sig selv i opslaget. Tanken er at få et bredt ansøgerfelt. Strategier skal først drøftes i sektioner og siden på institutniveau, og dette vil således være et naturligt led i opslag af kommende stillinger.

Der har været tradition for 1/2 laborant i 8000C pr. fastansat VIP, og der er fra laborant-side spurgt ind til de nye VIP-ansættelser og om det fremtidige behov for laboranter. VIP-antallet har været faldende hen over tid og vil nu blive øget igen, hvilket betyder, der ikke bliver væsentlig flere VIP. Der er dog fokus på, at laborantgruppen ikke reduceres men bibeholdes, så det stadig er muligt at understøtte de enkelte grupper med laboranthjælp.

Ophør:

Sekretær Karin Smedegaard i Foulum holder, og stillingen er opslået eksternt.

Controller Rasmus Ravn har opsagt sin stilling pr. 1.4. og holder 20.3. Stillingen skal i internt opslag og ellers i eksternt opslag, så vi får en periode uden en fasttilknyttet controller. Det er dog på det bedste tidspunkt, da fc1 (budget) bliver færdigt inden, og fc2, der kommer i maj/juni, ofte er ret lig fc1.

Der var spørgsmål til institutlederstillingen, der udløber 31.5.15. Det undersøges i øjeblikket i dekanatet, om stillingen forlænges eller opslås.

- Evaluering af MUS; "den lokale MUS-praksis"

Tanken er, at MUS afholdes i efteråret, hvor lønforhandlingerne ligger i forårsperioden.

LSU's medlemmer blev opfordret til at fortælle om deres MUS-erfaringer. MUS afholdes på forskellig vis rundt i sektionerne. Der bruges forskellige systemer, eller der benyttes udelukkende skemaer hentet fra HR/AUHRA.

LSU gjorde opmærksom på, at medarbejderen (men ikke lederen) har ret til at sige nej til en MUS, men det er ikke blevet kommunikeret ud. Det skal videreformidles.

Overordnet er såvel de MUS-førende som dem, der holdes MUS med, tilfredse med MUS-samtalerne. Tilbagemeldingerne er, at det fungerer godt, da man kommer omkring mange emner. Det er værdifuldt at få ord på tingene. Nogle har holdt MUS mange gange, og for andre har det været første gang, og de generelle tilbagemeldinger er, at MUS er et brugbart og nyttigt værktøj.

Fra institutside er det meldt ud, at ph.d.-studerende, del A, også skal have MUS. Det har dog været forvirrende for mange, at disse ph.d.-studerende ikke er med i AUHRA-systemet, og at det er besværligt at skulle holde MUS både "inden for" og "uden for" systemet. Hertil bemærkede EOJ, at man ikke behøver bruge systemet. Det vigtigste er, at der holdes MUS, og at det aftalte står nedskrevet i et skema.

Ad 3. Økonomi

- Status på lønforhandlingsproces

Ansøgningsfristen var 6. marts. Der er indkommet 76 ansøgninger, ca. ligeligt fordelt mellem VIP og TAP. Der er forhandlingsrunde indtil 15. maj.

De udmeldte lønforhandlingsrammer er maksimumbeløb. Udfordringen er dog, at pengene ikke er med i institutterens budget.

En anden stor udfordring for instituttet er feriepenge, der skal udbetales ved ikke afholdt ferie. Det er ikke grupperne/projekterne, men instituttet, der her skal betale. EOJ følger op på, hvorfor udbetalte feriepenge betales af instituttet.

- Lønrefusion ved barsel

Tidligere eksisterede der en barselsfond.

Hvis en ph.d.-studerende eller en VIP i en uddannelsesstilling holder barsel, sker der refusion fra kommunen, og den dækker 50-60 % af lønnen.

For en ph.d.-studerende tilgår der instituttet 500.000 kr., men udgiften for samme er 450.000 kr. Overskuddet på 50.000 kr. kunne så bruges til barselsrefusion, men ph.d.-studerende koster som oftest mange penge i ikke afholdt ferie, så pengene er reelt brugt.

Birgitta Knudsen efterspurgte en "solidarisk" pulje, hvor barselsudgifterne fordeles ligeligt ud på alle ph.d.-studerende og postdocs. Rasmus Ravn beregner, hvad postdocs og ph.d. har kostet i barsel i 2014, så vi har et oplyst grundlag.

En solidarisk barselspulje bør indgå i den nye økonomimodel.

- *Regnskab 2014*

Regnskab 2014 gik nogenlunde i 0, og efterfølgende viste der sig et pænt overskud på universitetet. Det skyldtes udefrakommende ting, bl.a. inden for bygningsområdet, hvor der af flere grunde blev betalt afgifter tilbage på el, vand og varme. På uddannelsesområdet blev STÅ indtægterne noget større end forventet, da disse er vanskelige at beregne før til allersidst. Og i forbindelse med overgang fra DJF/DMU systemerne, var der afsat midler til tab, hvilket det viste sig ikke at være brug for. Alt i alt ca. ekstra 30 Mkr. til fakultetet. MBG's del af midlerne vil blive brugt til et fornuftigt forbrug i 2015, således den ekstra afgift i 8000C, som EOJ havde varslet, nu dækkes fra disse midler.

Birgitta Knudsen spurgte, om man fremadrettet kan være mere opmærksom på forbruget, fx "spild" af el. EOJ bemærkede, at der nok vil kræves en ny økonomimodel, der kan tilgodese dette og dermed kan være et redskab til at reducere forbrug.

Ad. 4 Meddelelser

En høring om sektionerne og deres struktur og størrelse er i gang. EOJ har skrevet rundt til alle gruppeledere, om man ser sig placeret rigtigt. Der er svarfrist den 20. marts, og herefter vil EOJ se på, om der skal ske ændringer. Der skal gerne ske en afklaring snarest, da instituttets strategi skal gås efter, og det vil ske med start i sektionerne.

Funktionsbeskrivelserne for sektionskoordinatorer ved MBG er efter LSU's behandling og svar blevet behandlet i institutledelsen. Funktionsbeskrivelsen er også medsendt til gruppelederne og udleveres også til LSU.

Rektor kommer på besøg. Den 25.8. til Aarhus i MBG, den 2.10 i Foulum til et fællesmøde og den 5.10 i Flakkebjerg til fællesmøde med AGRO. Det bliver fællesmøder af 1½ times varighed. Vi kan sætte agendaen. Tages op på næste LSU i juni.

Evalueringsvarende på LSU strukturen bliver nu bearbejdet i den nedsatte arbejdsgruppe, og der kommer en indstilling til HSU efter sommerferien.

Ad. 5 Arbejdsmiljøanliggender

- *Arbejdsmiljøstatistikker for 2014*

Arbejdsmiljøstatistikker for 2014 over sygefravær, psykologisk rådgivning og arbejdsskader var medsendt som bilag.

EOJ opsummerede:

Sygefravær: Der kan ikke bemærkes noget markant ift. sygefraværet ved instituttet. Tallet skal sandsynligvis tages med et gran salt. Fx har VIP nok ikke samme tradition for at registrere sygdom.

Rådgivning: Tallene viser, at medarbejderne har kendt til redskabet og har brugt det, og at det for ST ikke har været graverende.

Arbejdsskade: Der er intet graverende. Instituttet har også et stort LAMU, der tager godt hånd om tingene, og som har ansvar for arbejdsmiljøet. Det bør også udbredes, at tallene er så fine, fordi der følges op på tingene, og det er vigtigt, at det også fortsætter. I MBG deltager alle medlemmer fra arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgrupperne i LAMU-møderne.

Side 5/5

Ad. 6 Evt.

Intet til punktet.

Mødet sluttede kl. 13.30.