

**Møde den: 3. oktober 2012 k. 14.15**  
**Nobelparken**  
**Lokalt samarbejdsudvalg på LÆK**

**REFERAT**

**Fra A-siden deltog:** Niels Lehmann (NL), Ken Henriksen (KH) og Jody Pennington (JP)

**Fra B-siden deltog:** Edvin Kau (EK), Per Dahl (PD), Morten Brockhoff (MWB), Steffen Krogh (SK), Mathias Nordvig (MN) og Marianne Rasmussen (MR)

**Observatører:** Tine Arsinevici (TA) og Louise Søndergaard (LS)

**Fraværende med afbud:** Anne Marit Waade (AMW) og Svend Østergaard (SØ)

**Referent:** Mette Kannegard (MLK)

**Mette Lindvig Kannegard**

Institutsekretær

Dato: 29. oktoberr 2012

Side 1/6

**DAGORDEN:**

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af revideret referat af mødet den 21/6 2012
3. Valg af suppleanter
4. Forretningsorden for LSU
5. Opfølgning på SU-kurset den 26/9
6. Erfaringer med seniorsamtaler
7. Plan for kommende medarbejdersamtaler
8. Status på lønforhandlinger E12
9. Status på APV i E12
10. Status på strategiproces
11. Meddelelser
12. Emner til næste møder
13. Eventuelt

## REFERAT:

Side 2/6

NL bød LÆK's HR-partner Louise Søndergaard velkommen som fast observatør på LSU's møder.

1. Godkendelse af dagsorden  
Der blev tilføjet et punkt 10 a: Syllabus, hvorefter dagsordenen blev godkendt.
2. Godkendelse af revideret referat af mødet den 21/6 2012  
Referatet blev godkendt uden bemærkninger.
3. Valg af suppleanter  
Valg af suppleant var i gang på Nordisk. På sprogfagene ville SK endnu en gang forsøge at finde en, som vil påtage sig hvervet. Søren Fauth er efterfølgende blevet valgt.  
Mødedeltagerne var i tvivl om, hvorvidt der var valgt suppleant for de ph.d.-studerende. MN undersøger dette til næste møde.
4. Forretningsorden for LSU  
Der blev vedtaget følgende ændringer til forretningsordenen:  
Til punkt 3 tilføjes: "Stk. 6: Instituttets sekretariatsleder og HR-partner har faste observatørposter."  
Til punkt 7 tilføjes i forlængelse af stk. 1.: "og fremsender mødeindkaldelse".  
Punkt 16 stk. 1 ændres til: "LSU evaluerer sit arbejde hvert år."  
Herefter blev forretningsordenen godkendt med de vedtagne ændringer.
5. Opfølgning på SU-kurset den 26/9  
NL beklagede endnu en gang, at han var blevet forhindret i at deltage i SU-kurset og bad JP, som havde fungeret som hans stedfortræder på kurset, om at orientere.

JP fandt, at det havde været et nyttigt og velorganiseret kursus, hvor bl.a. rammerne for arbejdet var blevet gennemgået, herunder hvorledes SU-systemet er en del af overenskomsten samt medlemmernes informationspligt. De øvrige deltagere var enige i den positive vurdering af kurset.

Det blev tilføjet, at der også blev gjort meget ud af mulighederne for at få adgang til kompetenceudvikling, fx på IT-området, inklusive IT til brug i undervisningen, der er et meget væsentligt område. PD orienterede om, at dette tages op i HSU, og at Gertrud Tefre er ved at udarbejde et katalog over kurser, ligesom der nedsættes en arbejdsgruppe. Fællestillidsrepræsentanterne drøfter spørgsmålet med ledelsesrepræsentanter, og når HSU har behandlet spørgsmålet, tages det op i hhv. fakultetets SU og i LSU. NL bad MWB om at træde ind i arbejdsgruppen.

Det blev pointeret, at der også er stort behov for en IT-intra-struktur, og NL orienterede om, at et egentligt intranet ikke forventes etableret i nærmeste fremtid på instituttet, hvorfor det er aftalt med Kommunikation, at der som en midlertidig løsning snarest vil blive oprettet en hjemmeside med login for

instituttets medarbejdere. PD henviste til den nye "Medarbejderservice" på medarbejderplatformen, som er en væsentlig forbedring af mulighederne for at finde relevant information.

Side 3/6

Herudover blev der udtrykt ønske om, at fremtidige, nye systemer testes grundigt af brugerne, inden de søsættes.

#### 6. Erfaringer med seniorsamtaler

AU's personalepolitik opererer med tilbud om seniorsamtaler for alle medarbejder over 55 år. I første omgang er samtalerne blevet tilbudt til medarbejdere over 65. Inden for rammerne af den nuværende aftale kan institutlederen ikke uddelegere afviklingen af seniorsamtaler med VIP'er.

NL har positive erfaringer fra den første runde samtaler. Ingen af dem, der tog imod tilbuddet om en samtale, ønskede at indgå en egentlig senioraftale, men samtalerne gav alligevel anledning til gode udvekslinger.

NL vil drøfte med PD, hvordan man kan forholde sig til de meget store grupper over hhv. 60 og 55. Hvis man kan løse på kravet om, at institutlederen skal afholde dem, vil der være mulighed for at kombinere dem med MUS, som afholdes med uddannelsesledere og forskningsprogramledere, som så kan inddrage institutlederen, hvis der skal indgås egentlige aftaler. Spørgsmålet tages op i fakultetets SU og i HSU.

#### 7. Plan for kommende medarbejdersamtaler

I Forskningsudvalget er det aftalt, at forskningsprogramlederne for de flestes vedkommende gennemfører MUS i dette semester, mens enkelte går lidt ind i næste semester. Tilsvarende skal tidsplanen aftales med uddannelseslederne.

Der er udarbejdet et nyt koncept for afholdelse af MUS. Dette er tilgængeligt på Medarbejderservice: <http://medarbejdere.au.dk/nyhed/artikel/mus-web-er-klar/>

Det bør gøres mere klart for ph.d.-studerende, hvad forskningsprogramledernes funktion er i forhold til denne gruppe, som jo også har vejledere og forskeruddannelsesprogramleder at forholde sig til. Tidsplanen for MUS med den enkelte programleder bør meldes ud hurtigst muligt.

NL orienterede om, at alt det faglige ligger i vejleder- og forskeruddannelsesprogramlederregi, mens arbejdsforhold (ikke mindst aftaler om, hvad der skal ydes i de 840 arbejdstimer) håndteres af forskningsprogramledere og institutleder.

Spørgsmålet om fortrolighed blev drøftet. LS anbefalede, at det aftales meget klart mellem samtalepartnerne, hvad uddannelsesledere og forskningsprogramledere kan give videre fra samtalerne. NL tilføjede, at han grundlæggende fandt det nødvendigt at inddrage institutlederniveauet i fortroligheden, fordi det i sidste instans er ham, der kan give grønt lys for kompetenceudviklingsønsker mv., men at det selvfølgelig er i orden, hvis der er helt særlige forhold, som medarbejderen ikke ønsker viderebragt til institutlederen.



PD understregede vigtigheden af, at grundlaget for samtalerne skal være kendt af både A- og B-side. Ikke mindst bør det være klart, hvad der er muligt mht. at indgå aftaler om kompetenceudvikling, og hvilke stillingsopslag, der ligger i pipelinen, så man som ansat kan vurdere egne muligheder på instituttet og andre steder. NL erklærede sig principielt enig i dette, men vurderede samtidig, at man ikke kan afvente stillingsplanen i denne runde. PD fremhævede, at man i mangel af en vedtaget plan, kan informere om, hvornår en sådan forventes at foreligge.

#### 8. Status på lønforhandlinger E12

Lønftalen for VIP har trukket ud, men der var nu enighed, og aftalen er efterfølgende blevet underskrevet. Aftalen for TAP er ligeledes blevet færdigforhandlet.

Ud over de ordinære forhandlinger er der i denne runde også udestående fra den gamle decentrale forhandling. Denne forhandling gennemføres bagudrettet, og der er frist for ansøgninger til denne d. 4. oktober og til den centrale forhandling 15. oktober. Fremover vil der kun være en samlet forhandling, der gennemføres i forårssemestret. For TAP er der frist for alle ansøgninger 15. oktober.

PD har afholdt møder om den nye aftale og om forhandlingsprocessen. Der har været 8-10 deltagere ved hvert af de lokale møder. Kommunikationen om lønforhandlingerne har ganske enkelt ikke været god nok i år.

Ved flere lejligheder er spørgsmålet om graden af offentlighed angående resultaterne af lønforhandlingerne blevet drøftet, og spørgsmålet samt ønsket om en afklaring af en fælles politik på området tages med i FSU. LS drøfter også spørgsmålet om offentlighed med Joan Ottessaard.

Det blev understreget, at alle afslag på lønansøgninger skal være skriftlige og begrundede.

Næste ansøgningsrunde finder sted i april 2013.

#### 9. Status på APV i E12

NL orienterede om processen for den forestående APV (arbejdspladsvurdering). Skemaet udsendes til alle ansatte 1. november, hvorefter der vil være ca. 3 uger til besvarelsen. Den fysiske del af APV'en, der først og fremmest er et anliggende for LAMU, vil blive taget op meget hurtigt efter undersøgelsen, og man forventer at rapporter vil foreligge d. 7. januar. Resultatet af den psykiske del vil tage lidt længere tid at frembringe, da der skal håndteres en hel del tal, og den forventes derfor først at foreligge sidst i februar. HAMU vil få skemaet til gennemsyn inden udsendelsen.

#### 10. Status på strategiproces

AU-ledelsen taler nu om en 2020-plan – altså om en 7-års strategiperiode med start i 2013.

NL havde ikke nået at færdiggøre prosadelen til institutstrategien, men kunne oplyse, at der på både Arts- og institutniveau fokuseres på de 3 i'er: internationalisering, interdisciplinaritet og interaktion, og at der vil blive fokuseret på

et mindre antal områder ad gangen. Ingen har forventning om, at samtlige indsatspunkter kan tages op fra starten. NL fortsætter arbejdet med at færdiggøre institutstrategien, som vil blive bragt op i LSU endnu engang inden færdiggørelsen.

Side 5/6

a. Syllabus

MWB arbejder på at komme med i processen, da det er vigtigt, at medarbejdere, der arbejder med systemerne, bliver inddraget så tidligt som muligt. IT-sporet er imødekommende over for dette ønske, og forhåbentlig kan der tilsvarende finde en medarbejderinddragelse sted i forbindelse med det nye lokalebookingssystem, Syllabus.

Der er stort pres på undervisningslokalerne, og der er bl.a. ved at blive udarbejdet retningslinjer for, hvad der kan være legitime grunde til at angive tidspunkter, hvor man ikke kan undervise. Der blev i den forbindelse udtrykt et stort ønske om, at dette også bliver taget op i SU-systemet.

11. Meddelelser

NL meddelte, at der kommer en helt ny budgetmodel for 2013 med instituttet som det centrale omdrejningspunkt. Dette indebærer, at indtægter går direkte til instituttet, der så til gengæld selv skal afholde alle afgifter, der blandt andet bliver opgjort ved hjælp af såkaldte cost drivere, hvormed instituttets bidrag til den samlede administration opgøres. Der er en ny lavet en fordelingsnøgle, hvor omsætningen rimeligt nok fylder mest. I dette system vil enhver indtægt således være forbundet med udgifter. Fx kommer det til at koste instituttet en del penge at få eksterne bevillinger uden overhead, fordi de øger omsætningen uden at bidrage til dækning af udgifterne.

Indføringen af en rent nøglebaseret bevillingsmodel kan ikke undgå at flytte rundt på midlerne i systemet. Derfor lægges der op til en 5-årig indfasningsperiode, hvor der vil være en omstillingspulje, så der ikke opstår 'huller' i bestemte hjørner af fakultetet.

Der har været gennemført en besøgsrunde, hvor institutleder, uddannelsesleder, studienævnformand og dele af institutsekretariatet besøgte fagklyngerne. Der er på baggrund heraf udarbejdet et problemkatalog, og der er afholdt møder med ACA. Dette samt tiltag til problemløsning vil blive beskrevet i NL's næste nyhedsbrev.

VIPOMATIC er ved at blive implementeret som hele LÆK's timeregistreringssystem.

12. Emner til næste møder

Der kan løbende meldes punkter ind til listen over punkter, som skal tages op på kommende møder. Ønsker om punkter sendes til MK, som lægger listen i FirstClass-konferencen.

13. Eventuelt

Der var intet under dette punkt.



Mødet sluttede kl. 16.00

Side 6/6

---

---

---

---