



Referat fra LSU/LAMU-møde i AU Forskning

Mødedato: Fredag den 10. april kl. 12.30-14.30

Mødested: 3210-05.071

Deltagere: Jakob Rathlev (forperson), Mette Søgaard Presser (næstforperson), Rikke Hartmann Haugaard (LAMU-repræsentant), Michelle Lund Kyvsgaard (TR), John Westensee, Inge Andresen, Vibeke Huus Rosenquist, Na Ree Sørensen, Lisbeth Guldbæk Smith (LAMU-repræsentant), Søren Broberg Nielsen (observatør/referent).

Afbud: Maria Risdal Drejer (TR/orlov), Kristina Aabling (HR-partner)

Punkt	Beskrivelse	Beslutningsreferat
1	<p>Velkommen og formalia</p> <ul style="list-style-type: none">a. Godkendelse af dagsordenenb. Godkendelse af konsekvensrettet forretningsordenc. Godkendelse af konsekvensrettet årshjuld. Orientering om konstituering af næstforperson <p>BILAG: Konsekvensrettet forretningsorden BILAG: Konsekvensrettet årshjul</p>	<p>Dagsorden blev godkendt med tilføjelse af pkt. 1. c.</p> <p>Den konsekvensrettede forretningsorden og årshjul blev godkendt.</p> <p>B-siden orienterede om konstituering af Mette Søgaard Presser som næstforperson.</p>
2	<p>Aktuel status i AU Forskning</p> <ul style="list-style-type: none">a. Fortløbende orientering om administrative besparelserb. Flytteprojekt 1182 senest nytc. Foreløbige erfaringer med øget fremmøded. APV 2025 – løbende opfølgning på handleplanere. Opdateret status på ”Vi lykkes i fællesskab” (VLIF) <p>BILAG: APV-handleplaner 2025 BILAG: VLIF-oversigt</p>	<p>a.Arbejdet med administrative besparelser er sat på hold pga. regeringsskifte.</p> <p>b.Ikke noget nyt siden møbeloptællingen. Plug-and-play-indretning af mødebokse og mødelokaler blev rejst af medarbejdersiden, og vi må påberge, at der kan være ting, der ikke er helt klar ved indflytning.</p> <p>c.Ledelsen oplever en rolig overgang til øget fremmøde, selvom det endnu er for tidligt at konkludere noget. Medarbejdersiden har bemærket den variation, der følger af individuelle aftaler, og også at øget fremmøde for nogle har forårsaget ekstra travlhed, da der kan opleves mindre ro til især fordybelsesopgaver i kontorfællesskaber.</p> <p>Det blev aftalt, at der vil blive fulgt op på erfaringer med øget fremmøde på de kommende LSU/LAMU-møder. Ligeledes vil der blive fulgt op på foreløbige</p>





		<p>erfaringer med ferieafvikling, da vi nok først vil mærke ændringer her ifm. sommerferien.</p> <p>d.FSE er i god gænge, men ikke alle aktiviteter kører i samme takt. Fokus på rådgiverrollen. TTO arbejder med psykologisk tryghed. Værktøj til bedre mødekultur er på vej. FDK er foran på flere aktiviteterne, men udfordret af at få opgaver over i drift.</p> <p>e.Der sker løbende små tiltag. Der blev drøftet, at den kommende indsats for ”at styrke den fælles forståelse af, hvad forskerne på AU er og vil pba. forskerinput” er vigtig.</p>
3	<p>Evaluering af lønforhandlingsprocessen (20 min.) Vi evaluerer årets lønforhandlingsproces og tager lønkriterierne op til fornyet drøftelse og eventuel justering.</p> <p>BILAG: Lønkriterier</p>	<p>Processen blev vurderet som effektiv, men det store antal selvforhandlere udfordrer TR’s kollektive forhandling, da den giver informationsasymmetri. Det et blev drøftet, om det kunne være en god ide, at TR kunne tydeliggøre sin rolle i lønforhandlingsprocessen på et FM-møde inden, at næste lønforbedringsrunde pågår.</p> <p>Medarbejdersiden rejste spørgsmål om lønkriteriernes anvendelse og omklassificeringskriterier. Der var enighed om, at kriterierne bruges, men at de indgår i en helhedsbetragtning. Der var også enighed om, at det er vigtigt med en konstruktiv tilbagemelding fra ledelsen, både hvis ens ansøgning er blevet imødekommet eller afvist. Da der på tidspunktet for mødets afholdelse endnu ikke var givet tilbagemeldinger fra ledelsen til dem, der havde ansøgt, blev det aftalt, at vi efter behov kan tage drøftelsen op igen på næste LSU/LAMU-møde.</p>
4	<p>Arbejds miljø (20 min.)</p> <ol style="list-style-type: none">Status på arbejdsmiljøstatistik jf. linkOpfølgning på Crecea-besøg og indkøb af elastikkerSikkerhedsrundring gennemføres 14. april <p>BILAG: Status på sygefravær og rådgivning</p>	<p>a. Vi følger udviklingen; ingen akutte forhold.</p> <p>b.Det var en bedre oplevelse end sidst, da der var mere tid til den enkelte.</p> <p>c.OBS.</p>
5	<p>Faglige udvikling for erfarne medarbejdere Som opfølgning på sidste møde drøfter vi VLIF-handlingen ”Understøtte fortsat faglig udvikling for erfarne medarbejdere”, der fokuserer på at identificere faglige udviklingsveje for erfarne medarbejdere. Hvad</p>	<p>Der blev drøftet, hvordan handlingen bedst understøtter erfarne medarbejdere. Ledelsen pegede på individuelle behov og ansvar. Medarbejdersiden fremhævede, at erfarne medarbejdere bidrager væsentligt til udvikling og bør anerkendes for dette – og efterspurgte klarhed over, hvornår man er ”erfaren”, og pegede på behov for peer-to-peer-netværk og større institutionel forståelse. Det blev også</p>



	skal handlingen tage højde for, og hvad skal den kunne mere konkret?	nævnt, at det er vigtigt, at den faglige udvikling drøftes løbende med nærmeste leder, og at ledelsen er opmærksom på at give tid og rammer til faglig udvikling. Ledelsen tager opgaven videre og inviterer til input.
6	Eventuelt (5 min.)	Medarbejdersiden bemærkede, at der fortsat kan være variation i, hvor godt en køkkentjans varetages. Der blev spurgt til seniordage; ledelsen orienterede om, at medarbejderne har initiativpligten jf. den kollektive aftale.