|  |
| --- |
| Mødedato: 7.december 2023  Mødested: 3210-05.057  Mødeemne: Fællesmøde i LAMU/LSU  Deltagere: Mette Søgaard Presser, Rikke Märcher Rochat, Torkil Bukkehave Hansen, Bodil Hansen, Christina Dahl, Kristina Aabling (AU HR) og Anette Miltoft (referent)  Afbud: Maria Risdal Drejer og Morten Hollænder Beeck |
|  |

1. **Arbejdsmiljødrøftelse 2023**

1. **Sygefravær og trivsel – fokus på det fysiske arbejdsmiljø**Status på sygefravær i AU Forskning samt fælles drøftelse af trivsel.
2. **Forretningsorden for AU Forskning**

Drøfte AU Forsknings forretningsorden for samarbejdsudvalg efter organisationsændringen pr. 1. aug. 2023 samt etablering af ”3. kontor” pr. 1. jan. 2024 herunder punkt 3 om sammensætning.  

Der valg til LSU (og i øvrigt også LAMU) i januar 2024 med start 1. marts 2024. LSU-repræsentanter vælges for to år og LAMU-repræsentant for tre år.

1. **Status i funktionsområderne**
2. Status på opstart af Forskningsdatakontoret
3. Status i FSE herunder arbejdspres i PADM-teamet og ny organisering af pre-award teamet
4. Status på ny organisering i TTO
5. **Orientering**
   1. Tidsplan for og organisering af lønforhandling 2024
   2. Status GRUS-MUS-GRUS 2023

**6. Eventuelt**

Ad 1) 2023 har været et voldsomt og svært år. Der har manglet ledelse både på vicedirektør og funktionschef niveau en stor del af året. Der er varslet og gennemført store ændringer i både opgaver og organisering, sprint mm. (Arbejdsmiljødrøftelsen 2023 er vedhæftet som bilag)

* 1. Det er vigtigt, at AU FOR stadig er synlige udadtil
  2. At der samtidig tænkes indadtil
  3. Kursus om krænkende adfærd. AU FOR satser på det gennemføres foråret 2024. APM melder dato ud til medarbejderne snarest, så alle kan få datoen reserveret i deres kalender. AMP følger op med HR ift. at få påbegyndt arbejdet med krænkende adfærd igen.
  4. Der er fortsat problemer med kolde lokaler. Varmereguleringssystemet skal opgraderes, men der er kommet tekniske systemer. AU FOR står først på listen, når der skal opgraderes igen. Der er skruet op for varmen, hvor det er muligt. Mail fra Johannes Nipper herom videresendes til alle medarbejdere, da det er et emne, der fylder meget.

Ad. 2)

1. Der er lidt udfordringer med registrering af sygefravær i MitHR i forhold til registrering om det tæller som en korttidssygemelding eller længere sygemelding. Fx hvis der registres på daglig basis af medarbejder.
2. Ved kortere tids sygefravær er det ok at registrere på bagkant. Hvis man registrerer hver sygedag dag for dag i stedet for en samlet periode, når man er rask igen, registreres hver dag som en korttidssygemelding i systemet. Derfor bedre at registrere samlet, når rask igen – dette dog kun ved kortere sygefravær.
3. Der er kommet ny sygefraværsstatistik på hjemmesiden. Det ser fornuftigt ud for AU FOR

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoestatistik>

1. Det er muligt at få psykologisk rådgivning hvis arbejdsrelateret. Både anonymt og visiteret af leder. <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/psykologisk-raadgivning>

Ad 3)

1. Der indkaldes til et ekstraordinært møde i januar, hvor valgene til LSU og LAMU er på plads, hvor forretningsordenen drøftes. Lizzi Edlich fra HR kan evt. kontaktes for sparring.
2. Det besluttes, at der i forretningsordenen skal fremgå, at der skal være seks medarbejderrepræsentanter (ingen krav om specifikt tilhørsforhold til team eller fagforening, idet man som medarbejderrepræsentant i LSU varetager alle medarbejderes interesser uanset team og fagforeningstilhørsforhold). Det afklares senere, hvor mange ledelsesrepræsentanter, der skal være.

Ad 4)

1. RDO (Forskningsdatakontoret/Research Data Office)

Indkøb af DPO-ydelse er i proces. Det er ved at blive kortlagt, hvilke opgaver området har. Besøgsrunde til dekanerne er i gang (Anette, Christina, Søren tager ud) for at introducere Søren til dekanerne plus hvad der arbejdes med og hvor der er snitflader. RDO flytter fysisk ned til resten af AU FOR og kommer til at sidde i midten. Der forventes at komme 1-2 RDO-stillinger i opslag til foråret.

1. FSE

Pre-award: ny organisering er næsten på plads. Organisering minder om den måde, der er arbejdet med specialistteams før.

Det næste år fortsættes med partnerinstitutter. Derefter tages det op, om det fortsætter.

PADM: er udfordret på ressourcer kontra opgaver. Har fået lov til at ansætte to nye medarbejdere.

Partnerteamets opgaver er steget de sidste år. Der er travlt.

Samarbejdsaftale med AUH er drøftes. Forventeligt samlet i en samarbejdsaftale fremadrettet.

1. TTO.

Ny organisering. Anette har overtaget personaleledelsesopgaven fra teamleder, der har opsagt sin stilling. MUS er i gang og forventes afsluttet med fælles GRUS den 14. december. Lisbeth og Anette lægger puslespillet vedr. institutfordelingen. Proces med Klinisk Institut i forhold til at opdele instituttet i bidder.

Bodil og Heidi er rykket tættere sammen i Administrationsteamet.

TTO møder fremadrettet i Den fælles forsker rådgivning på AUH mandag og torsdag. Man møder i overensstemmelse med vores kontaktjuristordning. Det giver mere mening i TTOs workflow samt det kan give bedre hjælp til forskerne.

Lisbeth er tovholder på arbejdet med at udvikle en fast model for on-boarding af nye kolleger.

Ad 5)

a. Tidsplan som den plejer. Kristian Thorn har delegeret forhandlingskompetencen i de årlige lønforhandlinger til de tre funktionschefer. Nyt er at medarbejdere skal søge om lønforbedring i et indstillingsskema i MitHR. Der kommer vejledninger på hjemmesiden til medarbejderne.

b. MUS/GRUS

TTO. Se ovenfor.

FSE. MUS i januar

Ad 6)

Intet til evt.